

# Mobing na radnom mjestu: koncept, faze i statistički podaci za Republiku Hrvatsku

---

Dvekar, Danica

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:122:126381>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-17**



Repository / Repozitorij:

[University North Digital Repository](#)





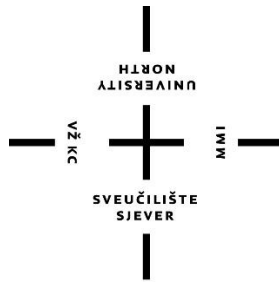
**Sveučilište  
Sjever**

**Završni rad br. 392/PIM/2024**

**Mobing na radnom mjestu: koncept, faze i statistički  
podaci za Republiku Hrvatsku**

Danica Dvekar, 0231025754

Koprivnica, lipanj 2024. godine



# Sveučilište Sjever

Odjel za Ekonomiju

Završni rad br. 392/PIM/2024

## Mobing na radnom mjestu: koncept, statistički podaci i izazovi za Republiku Hrvatsku

Danica Dvekar, 0231025754

**Mentor**

**doc.dr.sc. Katerina Fotova Čiković**



Koprivnica, lipanj 2024. godine

# Prijava završnog rada

## Definiranje teme završnog rada i povjerenstva

ODJEL Odjel za ekonomiju

STUDIJSKI preddiplomski studij Poslovanje i menadžment

PRISTUPNIK Danica Dvekar | IMBAG 0231025754

DATUM 05.07.2024. | KOLEGIJ Menadžment ljudskih potencijala

NASLOV RADA Mobing na radnom mjestu: koncept, faze i statistički podaci za Republiku Hrvatsku

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU Mobbing in the workplace: concept, stages and statistics for the Republic of Croatia

MENTOR Katerina Fotova ikovi | ZVANJE Docent

- ČLANOVI POVJERENSTVA
1. doc.dr.sc. Mirko Smoljić, predsjednik povjerenstva
  2. doc.dr.sc. Katerina Fotova ikovi, mentorica
  3. dr.sc. Ana Mulović Trgovac, v.pred., članica
  4. doc.dr.sc. Joško Lozi, zamjenski član
  5. \_\_\_\_\_

## Zadatak završnog rada

BROJ 392/PIM/2024

OPIS

Završni rad fokusira se na mobingu i diskriminaciji s perspektive menadžmenta ljudskih potencijala. Obrađuje statističke podatke vezane uz mobing i diskriminativno ponašanje u Republici Hrvatskoj. Cilj rada je dobiti jasniju sliku o svijesti hrvatskog društava o mobingu, dobiti jasniju sliku o tome tko više podliježe mobingu, te prezentacija statističkih podataka za analizu trenda diskriminativnog ponašanja.

Zadatak završnog rada je sljedeći:

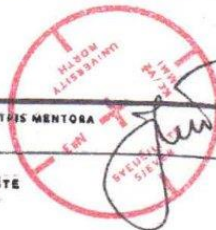
- obraditi i objasniti pojam mobinga i diskriminacije s perspektive menadžmenta ljudskih potencijala te njihovo značenje,
- prezentirati faze mobinga,
- prezentirati statističke podatke te aktualne trendove mobinga u RH,
- donijeti zaključke na temelju provedenog istraživanja te predložiti smjernice za daljnji rad i daljnja istraživanja.

ZADATAK URUČEN

8.7.2024

POTPIŠ MENTORA

SVEUČILIŠTE  
SJEVER



## **Predgovor**

Mobing je u zadnjih nekoliko godina sve više eksponiran u svijetu. Sve više ljudi u svijetu iznaša svoje priče o mobingu ili diskriminaciji u različite medije, što je dovoljan poticaj da ova tema ne ostane u drugom planu, već da se potaknu reforme i svijest ljudi što mobing jest i koje su njegove posljedice na psihu ljudi. Mobing nije rezerviran ni za koga te pogađa sve vrste ljudi bez obzira na rod, dob, rasu ili obrazovanje. Sam pojam mobinga je poznat od 1984. godine, kada je psiholog Leymann razvio samu definiciju, kako bi okarakterizirao pojedina ponašanja. Iako je razvijena terminologija i raščlamba kojom se prepoznaje mobing, i dan danas se mobing kao termin, ne koristi u sudstvu, već kao diskriminacija.

Diskriminacija označava: neravnopravno postupanje prema pojedinim ili određenim skupinama pojedinaca, nepravedno dijeljenje društva na skupine koje imaju i na one koje nemaju pravo na isti društveni standard. Kod diskriminacije spominju se različiti oblici diskriminacije kao: spolna (neravnopravan tretman prema spolu), rodna (kada spolne oznake zadobiju društveni značaj i značenje i prerastu u društveni standard ponašanja), dobna (kada se pripadnici nekog društva diskriminiraju na temelju starosti), nacionalna/etnička (diskriminacija narodnosti pojedinca), profesionalna (viša ili niža pozicija pojedinih profesija), obrazovna (odbijanje pristupa nekim društvenim segmentima s obzirom na razinu obrazovanja), klupski pristup (pristup dopušten samo pripadnicima određenoga kluba).

Sukladno navedenom, postoje mnogi zakoni o sprječavanju diskriminacije u poslovnoj okolini koje žrtve mobinga ili diskriminacije mogu iskoristiti u svoju korist te tako tražiti pravdu od strane sudstva, no zbog nedovoljnih informacija i/ili edukacija samih osoba, u velikoj većini slučajeva, žrtve ne traže pomoć od sustava. Naravno, mnogo je i drugih razloga zbog koji se žrtve ne usude suočiti sa moberima/ugnjetačima, no jedan od glavnih razloga je nepovjerenje u sustav sudstva i dugi vremenski rok za donošenje odluke.

## **Popis korištenih kratica**

- ZRS – Zakon o ravnopravnosti spolova
- ZSD – Zakon o suzbijanju diskriminacije
- NK – Niža stručna sprema
- PK – Polukvalificirana stručna sprema
- KV – Kvalificirana stručna sprema
- SSS – Srednja stručna sprema
- VK – Viša kvalificirana stručna sprema
- VŠS – Viša stručna sprema
- VSS – Visoka stručna sprema
- PU – policijska uprava

## **Sažetak**

Završni rad iz kolegija “Menadžment ljudskih potencijala” bavi se tematikom mobinga i diskriminacije te njihovim značajem u radnom okruženju. U radu su obrađeni statistički podaci o diskriminatornom ponašanju i njihovo značenje za Republiku Hrvatsku. Glavni cilj rada je pružiti jasniji uvid u svijest društva o mobingu, identificirati demografske skupine koje su najviše podložne mobingu te prikazati statističke podatke kako bi se analizirali trendovi diskriminatornog ponašanja.

Istraživanje u radu provedeno je korištenjem sekundarne metode istraživanja, koje uključuju analizu postojeće literature i statističkih podataka o mobingu i diskriminaciji. Korišteni izvori uključuju radove različitih autora iz područja psihologije, zakonodavstva i poslovnog menadžmenta.

**Ključne riječi;** diskriminacija, diskriminacija rodova, ljepljivi pod, mobing, pčelinja matica, primjeri diskriminacije, stakleni strop, statistika diskriminacije.

## **Abstract**

The final thesis from the Human Resources Management course deals with mobbing and discrimination, and their importance in the work environment. The paper deals with statistical data on discriminatory behavior and their significance for the Republic of Croatia. The main goal of the work is to provide a clearer insight into society's awareness of mobbing, to identify demographic groups that are most susceptible to mobbing, and to present statistical data in order to analyze trends in discriminatory behavior.

The research in the paper was conducted using secondary research methods, which include the analysis of existing literature and statistical data on mobbing and discrimination. The sources used include the works of various authors from the fields of psychology, legislation and business management.

Keywords; mobbing, discrimination, gender discrimination, bee queen, glass ceiling, sticky floor, statistics of discrimination, examples of discrimination.



## Sadržaj

1.	Uvod.....	1
2.	Mobing, vrste i faze mobinga .....	3
2.1.	Općenito o mobingu/diskriminaciji.....	3
2.2.	Vrste mobinga/diskriminacije .....	4
2.3.	Faze mobinga/diskriminacije .....	6
3.	Diskriminacija žena .....	8
3.1.	Pčelinja matica .....	8
3.1.1.	<i>Primjeri sindroma 'Pčelinje matice'</i> .....	10
3.2.	Stakleni strop.....	11
3.3.	Ljepljivi pod .....	12
4.	Diskriminacija nad muškim rodnom.....	13
4.1.	Općenito o diskriminaciji nad muškim rodnom.....	13
4.1.1.	<i>Primjeri iz svijeta o diskriminaciji nad muškim rodnom</i> .....	14
5.	Statistika mobinga/diskriminacije na području RH .....	17
5.1.	Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2018. godinu.....	19
5.2.	Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2019 godinu .....	23
5.3.	Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2020 godinu .....	27
5.4.	Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2021 godinu .....	31
5.5.	Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2022 godinu .....	36
5.6.	Analiza trenda diskriminatornog ponašanja .....	40
5.6.1.	<i>Analiza zaprimljenost predmeta po godini</i> .....	42
5.6.2.	<i>Analiza diskriminatornog ponašanja prema spolu</i> .....	43
5.6.3.	<i>Analiza diskriminatornog ponašanja prema dobi</i> .....	44
5.6.4.	<i>Analiza diskriminatornog ponašanja prema stručnoj spremi</i> .....	44
5.6.5.	<i>Analiza po obliku diskriminacije</i> .....	45
5.6.6.	<i>Analiza po osnovi diskriminacije</i> .....	46
6.	Primjeri pritužbe temeljem diskriminacije.....	47
7.	Zaključak.....	50

## 1. Uvod

Predmet ovog završnog rada je mobing na radnom mjestu. Kroz rad je obrađena različita terminologija koja se povezuje s mobingom, diskriminacijom te zakoni kojima se diskriminirane osobe mogu braniti od diskriminatora. Kroz cjelokupni rad dani su različiti primjeri, najviše iz Hrvatske, no također korišteni su i primjeri iz svijeta po pitanju diskriminatornog ponašanja.

Metode korištene za istraživanje i pisanje ovog rada su: kompilacije različitih literatura, deskripcija, komparacije, te dedukcija temeljem korištenih literatura.

Istraživanje za ovaj rad provedeno je korištenjem sekundarnih metoda, odnosno analizom različitih izvora iz zakonodavstva, sudstva, psihologije i drugih relevantnih područja. Cilj je bio dobiti što širu sliku o svijesti o mobingu i diskriminatornom ponašanju te prikupiti potrebne statističke podatke za istraživanje. Metoda komparacije, ponajviše je korištena u statističkom dijelu kako bi se dobili podaci potrebni za temu istraživanja. Nadalje, korišteni izvori su u glavnini internetske stranice radi lake dostupnosti te različiti stručni i znanstveni članci.

Cilj istraživanja ove teme je provjeriti da li su građani Hrvatske dovoljno osviješteni o mobingu, diskriminaciji i diskriminatornom ponašanju te tko u najvećoj mjeri podliježe mobingu i diskriminaciji. Nadalje, kroz analizu trenda, željelo se ustanoviti u kojoj mjeri se diskriminacija događala te je provedeno istraživanje što se dešavalo tokom pandemije.

Sam rad je strukturiran u sedam poglavlja, od kojih se kroz drugo, treće i četvrto poglavlje rada istražuje što je mobing, diskriminacija, koje vrste i faze mobinga postoje te kako one utječu na osobu koja podliježe istom. U radu se istražuju neki od termina koji se koriste za diskriminaciju poput: pčelinje matice, staklenog stropa, ljepljivog poda koji vrijede za diskriminaciju žena. Također, kroz rad se istražuje o diskriminaciji muškaraca, koje diskriminacije ima društvo prema muškarcima.

U petom poglavlju, izvršeno je istraživanje o statistici mobinga u Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2022. godine. Istraživanjem je obuhvaćeno ukupno pet godina kako bi se dobila što preciznija slika o prisutnosti diskriminacije, identifikaciji najugroženijih skupina te analizi utjecaja pandemije na ove pojave. Za dobivanje rezultata, korišteni su Izvještaji o radu pučke pravobraniteljice, Izvještaji o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, te Izvještaji o radu Udruge mobbing. Kompariranjem triju izvještaja za svih 5 godina, prvotno se došlo do zaključka

za svaku godinu zasebno, a kasnije se korištenjem Izvještaja o radu pravobraniteljice radila analiza trenda diskriminatornog ponašanja za navedene godine.

U šestom poglavlju, navedene su neke od pritužbi s kojima se pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Ljubičić morala baviti te kako je postupala u navedenim pritužbama. Na svaku od navedenih pritužaba, zaključno se dao osvrt na mentalitet koji vlada u Hrvatskoj temeljem navedenih pritužbi.

U zaključnom dijelu dalo se vlastito mišljenje na cjelokupan rad i istraživanje koje se izvršilo. Na kraju samog rada ispisana je korištena literatura, popis tablica i slika korištenih kroz rad.

## 2. Mobing, vrste i faze mobinga

Kroz prvo poglavlje pobliže je objašnjeno što je to mobing, diskriminacija osoba, koje sve vrste diskriminatornog ponašanja postoje, te koje su faze, to jest ciklusi koji se događaju s početkom diskriminatornog ponašanja, te njegov završetak.

### 2.1. Općenito o mobingu/diskriminaciji

Svaki pojedinac ima pravo na svoje mišljenje, kreativnost i osobnost. U istom smislu, naša stajališta, kreativnost i osobnost su ono što nas definira kao osobe, a navedeni faktori najviše dolaze do izražaja u interakciji s drugim pojedincima. U zdravim radnim okolinama takvi faktori mogu potaknuti pozitivno argumentiranje koje utječe na rast tvrtke i pojedinaca, a u nezdravim radnim okolinama takvi faktori mogu izazvati nezadovoljstvo, nedozvoljeno izazivanje vodstva poslije kojeg slijedi mobing od strane takozvane uvrijeđene ili oštećene strane. Također, postoje slučajevi u kojima mnogi pojedinci ili vršitelji mobinga ponekad nisu svjesni da izvršavaju mobing nad drugima, s obzirom da je takva agresija u većini slučajeva sakrivena u *'dobro namjernim pametnim riječima i objektivnim presudama'*.

Sam mobing, kao definiciju prvi je razvio psiholog Heinz Leymann 1984. godine koju je kasnije, u svom diplomskom radu, navela Kuliš (2017.):

“Psihički teror ili mobing u radnom životu znači neprijateljsku i neetičku komunikaciju koju jedna ili više osoba na sustavan način usmjerava uglavnom prema jednom pojedincu. Ima i slučajeva da je takav mobing obostran do trenutka dok jedan od sudionika ne postane autsajder. Te se radnje odvijaju često (gotovo svaki dan) i dugom razdoblju (najmanje šest mjeseci) i zbog te učestalosti i trajanja mogu rezultirati znatnu psihičku, psihosomatsku i socijalnu bijedu.”(Kuliš, 2017, str. 7)

Iz toga se može zaključiti da postoje slučajevi pojedinačnih ugnjetavanja, ali i slučajevi u kojima se počinitelji ponašaju kao *'krdo'* te sustavno isključuju i ugnjetavaju žrtvu do te mjere dok osoba ne postane izuzeta iz okoline, te postaje *'underdog'* (manji, naizgled slabiji protivnik ili žrtva) tog socijalnog okruženja. Takva vrsta ugnjetavanja, to jest mobinga, u većini slučajeva, rezultira teškim psihološkim, emocionalnim i fizičkim traumama. U krajnjim slučajevima, pojedinac većinom daje otkaz zbog nemogućnosti izdržavanja takve negativne i nezdrave okoline, što tvrtkama stvara dodatan gubitak u resursima ljudi, ali i u profitu. Vrijedno je i spomenuti da osobe, koje trpe ugnjetavanje, intenzivno izbjegavaju odlazak na posao (apsentizam) zbog čega je i država primorana plaćati bolovanja i skupe liječničke preglede. Iz toga proizlazi da, ne samo da je takvo

ponašanje štetno za tvrtku, nego i za državu. U ovoj vrsti oštećenja država i tvrtka su novčano oštećene za takve postupke, dok kod pojedinca, njegova vlastita obitelj osjeća traume ugnjetavanja kroz samo-izoliranje, fizičke bolesti, depresiju i druge psihičke bolesti, što se sve na kraju i odražava na novčanu situaciju u obitelji.

## 2.2. Vrste mobinga/diskriminacije

Autorica Pražetina Kaleb (2021) izdvojila je vrste mobinga prema mjestu nastanka, tome tko ga provodi i motivima nastanka. Mobing možemo podijeliti u idućih nekoliko skupina.

- Horizontalni mobing

Odnosi se na ravnopravni položaj radnika u tvrtki gdje jedan na drugog vrše mobing. Zbog osjećaja zavisti, ljubomore ili osjećaja prijetnje, pojedinac ili pojedinci mogu vršiti pritisak, to jest, mobing na osobu za koju smatraju da im je prijeteća. Sukladno tome, događa se da u današnje vrijeme, uporabom interneta, mobing ne ostaje samo u poslovnom okruženju, već se prelijeva i u privatno vrijeme. Na taj način, žrtva mobinga nije pod pritiskom samo za vrijeme radnog vremena, već i kroz svoje slobodno vrijeme sve do onog trena dok ne da otkaz. Kao opravdanje, u primjeru se koristi da će izuzećem te osobe ili 'žrtvenog jarca', osoba koja vrši mobing, bolje napredovati.

- Vertikalni mobing

Odnosi se na mobing od strane nadređenog prema pojedincu ili cijeloj radnoj skupini. Isto se može vršiti od strane više pojedinaca ili radne skupine prema nadređenom u želji za izuzećem nadređene osobe.

Nadalje, postoje dvije podskupine mobinga, a to su strateški i serijski.

- “*Strateški mobing*” - kod njega se misli na dogovor između menadžera s ciljem racionalizacije i otpuštanja viška radnika; na primjer: izluđivanjem radnika, ponižavanjem i podcjenjivanjem radnika, a sve u svrhu toga da radnici sami zatraže otkaz.
- “*Serijski mobing*” - kod njega se misli na sustavno uništavanje radnika po radnika, što u konačnici, rezultira “*sekundarnim mobingom*”, što se može vidjeti u drugim zaposlenicima koji se bezuspješno pokušavaju nositi sa “*serijskim mobingom*”.

- Seksualni mobing

„*Seksualni mobing je svaki oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog seksualnog ponašanja prema drugoj osobi.*” (Pražetina Kaleb, 2021, str. 826.)

Takva vrsta mobinga utječe na dostojanstvo osobe, doživljava se uznemirujućim, zbunjujućim i neugodnim načinom ponašanja. Ova vrsta ponašanja može se usmjeriti od muškarca prema ženi, od žene prema ženi. Od nadređenog prema podređenom. Također, seksualni mobing se definira kao zlouporaba moći, zamjena nečega za nešto (seksualnog odnosa za nešto), način kontrole nad nekim. Ovim ponašanjem se inzistira na pokornosti i poslušnosti za neke privilegije (na primjer: promaknuće ili veća plaća). Zavisno o tome, na prihvaćanju ili ne prihvaćanju takve vrste ponašanja, postoje načini prisile ili prijetnje kako bi se ostvarila nadmoć ili kontrola nad žrtvom mobinga.

Primjeri neželjenog seksualnog kontakta:

- Vulgarne geste
  - Neumjesne šale
  - Seksualni vicevi
  - Pogledi ili neumjesna '*odmjeravanja*'
  - Neugodni dodiri
  - Neželjeni komentari na izgled ili način odijevanja. (Pražetina Kaleb, 2021, str. 825.-826.)
- 
- Izravni mobing/diskriminacija – „je diskriminacija pri kojoj se prema jednoj osobi postupa na manje povoljan način zbog njezinog spola, roda, dobi, državljanstva, rase, nacionalnosti, vjere ili uvjerenja, zdravlja, invaliditeta, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, nego što se postupalo, nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugoj osobi u jednakoj situaciji.“ (EIGE, 2024)
  - Neizravni mobing/diskriminacija – „postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.“ (čl.7.st. 2. ZRS)

### 2.3. Faze mobinga/diskriminacije

Prema navodima iz Udruge za pomoć i edukaciju žrtva mobbinga, u članku – Zlostavljanje na radnom mjestu, 2018. postoje faze mobinga, koje, u konačnosti rezultiraju negativnom i nezdravom radnom okolinom:

- a) Faza „početak kraja“ – neriješeni konflikt ili sukob na određenu temu u kojoj pojedinci nisu u mogućnosti slobodno izraziti svoje mišljenje, poslije kojeg međuljudski odnosi ostaju narušeni.
- b) Faza psiho-terora – u ovoj fazi se dolazi do različitih spletki, ponižavanja, psihičkog zlostavljanja žrtve. U ovoj fazi osoba gubi svoje dostojanstvo, pravo govora, ugled i podršku radne okoline.
- c) Faza „dežurni krivac“ – osoba zbog svoje osobnosti, stajališta i ideji postaje krivac za poslovne neuspjehe tvrtke. Kod ove faze osobe se počnu osjećati izolirano, neshvaćeno te su izuzetno pod visokim stresom. Također, može se reći da u ovoj fazi osoba postaje 'underdog'.
- d) Faza „izgaranja“ ili burnout – u želji da se osoba obrani, još više ističe svoje stavove i ideje koje radna okolina negira, što rezultira dodatnim stresom koji nazivamo i burnout-om. Kod osobe se javljaju psihosomatski i depresivni poremećaji te se mijenja sam odnos prema poslu.
- e) Faza otkaza - kada osoba prođe kroz sve te faze neizbježno je da će ostati traumatizirana, što je navodi do otkaza, ili u najgorem mogućem smislu suicida, zavisno o samoj traumi i snazi vršenog mobinga nad njom.

Ovakve situacije će ostati neizbježne do trenutka kada rukovodstvo ne uvede osnovna pravila ponašanja u radne okoline ili dok se radnici dovoljno ne educiraju o samom značenju mobinga nad drugima.

Primjeri zlostavljačkog ponašanja:

- Neosnovane glasine, ogovaranja ili neistiniti podaci
- Isključivanje osobe iz radne okoline
- Zastrašivanje
- Namjerno omalovažavanje rada osobe
- Konstantno mijenjanje uputa za rad osobe
- Vikanje, vulgarno izražavanje
- Konzistentno kritiziranje

- Podcjenjivanje stavova i mišljenja osoba.

Zbog ovakvih čimbenika trebalo bi izraditi programe educiranja ili strogo implementirati kodekse ponašanja, u kojima bi imali jasno i jednostavno definirane čimbenike koji se smatraju zlostavljanjem osoba ili bilo koji drugi način ugnjetavanja osoba. Također, u takvim programima bi trebale biti ispisane sankcije za ugnjetavače i odrediti osobu od povjerenja kojoj bi se ugnjetavane osobe mogle obratiti za pomoć ili savjete.

Na primjeru sudstva Republike Hrvatske, sam mobing kao termin ili oblik ponašanja se ne koristi, već se više zakonskih odredbi različitih zakona može povezivati kako bi se moglo doći do zaštite od mobinga. Naime, zbog otežanog dokazivanja ili krivog kulminiranja zakonskih odredbi, da se mobing uistinu vrši nad nekim, sudstvo u rijetkim slučajevima može donijeti pozitivnu odluku za žrtve mobinga. Primjerice, kod ženskog roda, žene u većini slučajeva neće se odlučiti za tužbu protiv ugnjetavača zbog nepovjerenja, prvotno u sustav, dugotrajnosti samog postupka, straha da kasnije neće naći posao, povratka u radnu sredinu te kako dokazati da su zaista žrtve mobinga. Sve od navedenog stvara ogromni pritisak na žrtvu te same žrtve obolijevaju fizički, emocionalno i psihički, što u nerijetkim slučajevima može dovest do suicida.



### 3. Diskriminacija žena

Kroz ovo poglavlje navedene su definicije i neki od naziva diskriminatornog ponašanja kojima žene podliježu, bilo to od strane, gdje žena diskriminira ženu ili načina na koji se diskriminira žene u određenom položaju te su navedeni neki od primjera diskriminacije nad ženskim rodnom.

#### 3.1. Pčelinja matica

Pojam su prvi put uveli 1973. Staines, Tavis i Jayaratne. Njihovo istraživanje o stavovima žena prema oslobađanju žena pokazalo je da su neke od njih protiv bilo kakvih promjena u tradicionalnim rodnim ulogama, što je bio primjer sindroma kraljice pčele. (Sobczak, 2018, str. 54.)

Današnji termin '*pčelinja matica*' odnosi se na žene na visokim pozicijama u organizacijama koje su postigle svoje profesionalne ciljeve u organizacijama u kojima dominiraju muškarci distanciranjem sebe od drugih žena i istovremeno izražavajući ponašanja koja dovode do njihovog rodnog stereotipa. Sindrom pčelinje matice smatra se fenomenom koji dovodi do spolne diskriminacije na radnom mjestu i neodvojivi je atribut uspješnih žena. (Sobczak 2018, str 54. prema Derks i sur., 2011, str. 520) Pčelinja matica se obično definira kao osoba koja bode druge žene, ako je njezina moć ugrožena, kao koncept, kraljica pčela krivi pojedine žene što je ne podržavaju druge žene. (Sobczak, 2018, str. 54 prema Mavin 2008)

Sobczak citira u svom radu Gromkovska-Melosnika (2011, str. 331-332) da nijedan muškarac ne može biti tako podao, okrutan i zao, kao žena prema ženi – kako privatno tako i poslovno. *“Mislim da jedan od razloga može biti obična ljubomora, zavist, osjećaj konkurencije, da mi žena više prijete nego muškarac.”* (Sobczak, 2018, str. 55)

Istraživanje fenomena pčelinje matice pokazalo je postojanje tri glavna obrasca ponašanja ovih pčelinjih matice, a oni su:

- Gdje žene teže postati sve sličnije muškarcima,
- Gdje žene naglašavajući koliko se razlikuju od ostalih žena u organizaciji,
- Gdje žene odobravaju i legitimiraju trenutne rodne hijerarhije (Sobczak, 2018, str. 57 prema Derks, 2017., str. 1297–1298).

Prvi obrazac proizlazi iz stereotipne percepcije osobine ličnosti vođe ili menadžera i karakteristike koje su tipične za ženski spol. Kvalitete vođe poistovjećuju se s tipičnom muškom osobnošću, zbog čega se žene, koje žele dobiti rukovodeće mjesto, nastoje uklopiti u organizacije u kojima muškarci dominiraju pokazivanjem posebno njihove muške osobine. U ovom slučaju žene teže muževnoj samoprezentaciji, što bi im trebalo povećati šanse da postanu vođa. (Sobczak, 2018, str. 57 prema Derks, Laar & Ellemers, 2016., str. 457) Sobczak, (2018, str. 57) prema Belle Derks, Laar i Ellemers (2016., str. 457) ističe da „*umjesto dodavanja željene 'ženske perspektive' vodstva, žene se mogu asimilirati muškim definicijama vodstva dok napreduju na organizacijskoj ljestvici*”.

Drugo ponašanje, koje je tipično za maticu, je naglašavanje koliko je drugačija od drugih žena. Iz razloga, kako se prema njoj ne bi postupalo kao prema ostatku žena u organizaciji, starije žene mogu, primjerice, predstaviti svoju osobnost kao potpuno drugačiju od one svojih mlađih kolegica, ističući da su ambicioznije, puno aktivnije i spremne žrtvovati se za svoju karijeru (Sobczak, 2018, str. 58 prema Derks, 2017., str. 1298). Međutim, na ovom mjestu treba napomenuti da starije žene ne distanciraju sebe od svih žena, ali to čine u odnosu na skupinu žene koje nisu postigle takav uspjeh na profesionalnom polju kao što to one same čine (Sobczak, 2018, str. 58 prema Derks, Laar & Ellemers, 2016., str. 457).

Posljednji, i možda najštetniji način, na koji žene mogu poboljšati svoje osobne sposobnosti za uspjeh u organizacijama, kojima dominiraju muškarci, podržava i legitimizira trenutnu nejednakost spolova. Te matice mogu težiti održavanju statusa quo tako što će, na primjer, kritizirati mlađe žene kao i snažno podržavati stereotipne percepcije žena kao manje ambicioznih i manje angažiranih u poslu nego muškaraca, ističući pritom da su i sami drugačiji iz ove skupine žena. Osim toga, kraljica pčele u organizacijama, u kojima dominiraju muškarci, mogu podržavati načela muške organizacije, koju izražavaju zagovornici meritokracije i nijeću stalnu diskriminaciju na radnom mjestu zbog spola - vjerujući da, budući da su uspjele biti uspješne, nedostatak ovog uspjeha, u slučaju drugih žena rezultat je nedostatka odgovarajuće kompetencije ili osobina osobnosti. Konačno, pčele su matice, za razliku od starijih muškaraca, manje naklonjene politikama koja želi poduzeti afirmativne akcije, nastojeći izjednačiti mogućnosti za razvoj mlađih žena i napredovanje u karijeri, i manje je vjerojatno da će biti mentori svojim podređenima (Sobczak, 2018, str. 58 prema Derks, 2017., str. 1298).

### 3.1.1. Primjeri sindroma 'Pčelinje matice'

Kroz daljnji tekst će se navesti nekoliko primjera kako se sindrom 'Pčelinje matice' prikazuje unutar organizacije te načini na koji autoritativne žene diskriminiraju druge žene unutar organizacije. (PeopleHum, 2023)

- Žena na poziciji autoriteta može izbjegavati poticanje i promicanje razvoja drugih žena unutar organizacije zbog osjećaja da bi takvi postupci potencijalno mogli potkopati njezin trenutni rang.
- Žena na vodećoj ulozi može nesvjesno potkopati postignuća drugih žena unutar organizacije, pokušavajući tako osigurati svoju kontinuiranu dominaciju na radnom mjestu. Posljedično, njihovi doprinosi mogu biti zanemareni i nepriznati.
- Žene na položajima moći mogu biti sklone nerazmjernom kritiziranju postupaka ili učinka drugih žena na radnom mjestu, dok istovremeno zauzimaju blaži stav prema muškarcima u usporedivim ulogama.
- Stvaranje okruženja zdrave konkurencije među ženama na radnom mjestu može biti korisno; međutim, kada je žena na vodećoj poziciji, važno je osigurati da je takvo natjecanje konstruktivno, a ne štetno. Ako se ne upravlja na odgovarajući način, takvo ozračje može dovesti do podjela i onemogućiti suradnju između zaposlenica.
- Može biti prisutna diskriminacija žena u procesima zapošljavanja ili napredovanja, uključujući i kada žena ima moćnu poziciju. To može rezultirati njenim uvjerenjem da druge žene nisu prikladne za određene uloge ili može ugroziti njezinu vlastitu sigurnost posla. Shodno tome, prednost se može dati muškarcima u odnosu na žene na ovim pozicijama.

Sumirajući sve navedeno, sindrom kraljice pčela, koji autorica navodi kao istovjetan pčelinjoj matici, dovodi do posebnih posljedica, kako za žene koje se u ovom kontekstu mogu promatrati kao te pčelinje matice, i za njihove podređene, tako i za društveni položaj žena kao grupa. Žena koja se ponaša poput pčelinje matica može uspjeti u organizacijama kojima dominiraju muškarci, ali je definitivno neće podržati mlađe žene koje su joj podređene da bude učinkovita voditeljica (Derks, 2017., str. 1299). Za mlađe žene fenomen pčelinje matice izuzetno je štetan jer negativno utječe na njihove sposobnosti i profesionalni razvoj. (Sobczak, 2018, str. 59)

### 3.2. Stakleni strop

Okolnosti u kojima postoje nevidljive ili prozirne prepreke za napredovanje žena u karijeri, a kada dođu do određene točke, stanu i zapnu, nazivaju se '*stakleni strop*'. To će izravno utjecati na ulogu žena, u smislu donošenja važnih odluka u poduzeću, kao i na beskonačno pitanje jaza u plaćama. Stakleni strop je termin koji je postao poznat nakon objave u časopisu The Wall Street Journal autora Hymnowitz i Schellhardt 1986. (Nedović i sur. prema Smith, Caputi, & Crittenden, 2012). Sam izraz označava granicu koja sprječava žene da napreduju na hijerarhijskoj razini u poslovnom svijetu. U današnje vrijeme bilo bi sasvim normalno da žene napreduju sukladno njihovom obrazovanju i sposobnostima, no dan danas postoje muški lobiji koji sprječavaju ili teško dopuštaju napretke žena.

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, sredinom 2021. godine, Republika Hrvatska imala je 3.878.981 stanovnika, od toga su žene činile 51,8 %, a 48,2 % muškarci. Promatrajući situaciju obrazovanja na visokim učilištima, u akademskoj godini 2021./2022., visoka učilišta upisalo je 57,6 % žena, a 42,4 % muškaraca. Kada gledamo postotke diplomiranih studenata, podaci su opet na strani žena. Od ukupnog broja diplomiranih na visokim učilištima 2021., više od polovice čine žene, čak 61 %, dok je postotak muškaraca koji su diplomirali na visokim učilištima 39,0 %. Idenična je situacija i među magistrima znanosti, sveučilišnim specijalistima te doktorima znanosti tijekom 2021. godine. Žene su zastupljene sa 65,70 % u ukupnom broju magistra znanosti i sveučilišnih specijalista te s 57,50 % u ukupnom broju doktora znanosti u 2020. Dakle, iako je žena u postotku više, neosporno su podzastupljene na rukovodećim položajima. (Rogić-Hadžalić, Galić Nagyszombaty, Brković. i sur., 2023.)

Sažimajući, na ženama ostaje da mukotrpnim trudom i upornošću probiju stakleni strop diskriminacije koji nameće osjećaj manje vrijednosti. Potrebno je još osvješćivanja na neravnopravne pozicije te aktivnog suprotstavljanja diskriminaciji.

### 3.3. Ljepljivi pod

Izraz '*ljepljivi pod*' koristi se za opisivanje diskriminirajućeg obrasca zapošljavanja koji određenu skupinu ljudi drži na dnu ljestvice poslova. Većina radnika, koji dožive '*ljepljivi pod*', su '*ružičasti ovratnici*', poput tajnica, medicinskih sestara ili konobarica. Gotovo polovica zaposlenih žena, u usporedbi s jednom šestinom zaposlenih muškaraca, obavlja činovničke ili uslužne poslove koji se često povezuju s ljepljivim podom. Za usporedbu, izraz 'stakleni strop' koristi se za opisivanje umjetne diskriminatorne barijere koja blokira napredovanje žena, koje već imaju prilično dobre poslove, obično u srednjem menadžmentu. Iako su žene, koje nalete na staklene stropove obrazovanije i privilegiranije od onih koje iskuse ljepljivi pod, žene u obje situacije imaju neke sličnosti. Obje su slabo pokretne i ne mogu poboljšati svoju situaciju. Također, od većine ovih žena se očekuje da rade '*dvodnevno*', pri čemu se od njih očekuje da rade kućanske poslove. (Ahiko, 2023) Ovaj je izraz prvi put iznijela Catherine Berheiden 1992. u svom radu „Žene su još uvijek '*zaglavljene*' na nižim poslovima, u kojem je izjavila da se žene, koje se suočavaju s problemom staklenog stropa, smatraju takozvanim sretnicama jer postoje mnoge druge žene koje su zarobljene i zaglavljene na ljepljivom podu. Zbog ovog ljepljivog poda, žene će također patiti zbog razlike u plaćama. Kod ljepljivog poda uobičajeno je da žene uvijek dobivaju manje plaće. (Berheide, 2016)

Uz sve navedeno, ljepljivi pod bi se okarakterizirao kao posao koji je minimalno plaćen, a žene ga obavljaju uz dodatno obavljanje kućanskih poslova za koje nisu plaćene. Kada se suprotstavljaju definicije staklenog stropa i ljepljivog poda, nekako se podrazumijeva da žene, koje nailaze na stakleni strop, su visoko obrazovane koje nemaju obitelji te su više ambiciozne uspjeti u muškim svjetovima/poslovima. Dok, za ljepljivi pod, se podrazumijeva da su to žene koje rade minimalno plaćene poslove poput konobarenja, trgovine i da su to žene s obiteljima za koje, dodatno, kada dolaze doma se moraju brinuti, kuhati, prati, a za što nisu plaćene. Objektivno gledajući, smatra se da su ove definicije donekle zastarjele, iz razloga što u današnje vrijeme, žene koje nailaze na stakleni strop i ljepljivi pod, su žene koje imaju obitelji i koje moraju biti u mogućnosti obavljati oboje. Zapravo se smatra nekom vrstom poraza, ako žene koje rade, a ambiciozne su, nisu u mogućnosti i raditi visoko plaćene poslove i obavljati svoje obiteljske dužnosti, isto se primjenjuje za ljepljivi pod. Odnosno, glavni zaključak bi bio da obje definicije donose ogromne pretpostavke i stereotipiziraju žene na negativan način.

## 4. Diskriminacija nad muškim rodom

Kroz ovo poglavlje istaknuta su različita istraživanja na temu diskriminacije koja se odvija nad muškarcima, napominjući da na navedenu temu ima manje literature nego za provođenje diskriminacije nad ženama. Dalje u tekstu, navedeni su neki od pronađenih primjera za diskriminaciju provođenu nad muškim rodom.

### 4.1. Općenito o diskriminaciji nad muškim rodom

Dok je diskriminacija žena u radnom okruženju dugo bila glavna tema istraživanja mnogih psihologa i radova, posvećena je samo marginalna pažnja prema diskriminaciji muškaraca. Niz faktora može biti odgovoran za to, uključujući promjenu tradicionalne profesionalne uloge, kulturološke percepcije '*prirode*' muškaraca i žena te vlastite muške percepcija (ili nedostatak percepcije) od diskriminacija. Autor Benatar knjige „The Second Sexism: Discrimination Against Men and Boys“, 2012 (Drugi seksizam: diskriminacija muškaraca i dječaka), ističe pojam '*drugog seksizma*', to jest, diskriminacija nad muškarcima i dječacima na temelju njihovog spola, koje je još danas većinom ne prepoznato u društvu, ističe da diskriminacija nad muškarcima se u velikoj većini kod oba spola još čini smiješnom. Čini se da kulturološke percepcije, također, utječu na diskriminaciju – protiv muškaraca i žena. Muškarci se stereotipno promatraju kao agresivnije, jače i dominantnije – prema tradicionalnoj podjeli rada – očekuje se da budu primarni hranitelji za svoje obitelji. Nasuprot tome, žene se smatraju više pokorne i brižne. (Fric i Galli da Bino, 2018.)

Iako je uvjerenje da muškarci doživljavaju diskriminaciju u porastu u široj javnosti, ova ideja je bila mnogo spornija u akademskim istraživanjima i teoriji. Neki tvrde da su, zbog svog društvenog položaja, muškarci manje ugroženi rodnom pristranošću od žena jer rodna diskriminacija ne sprječava kretanje muškaraca prema gore (Manzi 2019. prema Jetten i sur., 2013.). Međutim, iako muškarci mogu trpjeti manje negativnih ishoda kao rezultat diskriminacije, to ne znači da se diskriminacija muškaraca ne može dogoditi. Rodno utemeljena diskriminacija, općenito se definira kao svako ponašanje ili radnja koja rezultira nepovoljnim tretmanom osobe zbog njezina spola ili roda (Manzi 2019. prema Heilman i Manzi, 2016.), a dosadašnji rad sugerira da, pod određenim okolnostima, i muškarci mogu biti podvrgnuti negativnom tretmanu zbog rodne skupine kojoj pripadaju (Manzi 2019. prema Heilman i Wallen, 2010; Vandello i Bosson, 2013). Stoga, iako priroda i posljedice diskriminacije mogu biti vrlo različite za žene i muškarce, muškarci također mogu biti mete rodne diskriminacije, barem prema ovoj definiciji.

Kulturne norme, koje muškarcima i dalje zabranjuju tradicionalno žensko ponašanje, također mogu igrati ulogu u tome, zašto se diskriminacija muškaraca često ne označava kao takva. Na primjer, ljudi mogu više prihvaćati ponašanja koja služe učvršćivanju ovih normi, kao što je osporavanje muževnosti muških medicinskih sestara, preispitivanje sposobnosti muške dadilje ili omalovažavanje muškaraca koji aktivno traže prilike za posao pogodne za obitelj (Manzi 2019. prema Funk i Werhun, 2011; Vandello i sur., 2013). Na taj način, društvene norme mogu dati određeni stupanj legitimnosti radnjama, koje bi inače bile ocijenjene kao nepravedne i štetne za muškarce, sprječavajući ljude da ih gledaju kao diskriminirajuće.

#### **4.1.1. Primjeri iz svijeta o diskriminaciji nad muškim rodom**

- 1.) U edukativnom sektoru u Norveškoj su muškarci morali promijeniti način brige nad vrtićkom djecom s obzirom na mnoge pritužbe od strane roditelja. Naime, roditelji su strahovali da bi muški odgajatelji mogli biti pedofili koji bi mogli iskoristiti njihovu djecu. U ovom slučaju nije poslodavac ni radna okolina ta koja uznemirava zaposlenika, već vanjski faktor (roditelji), koji uznemiravaju radnika zbog samog roda, načina ponašanja prema djeci te nepovjerenja u muški rod da je u mogućnosti odgajati djecu. Također, primjer iz Bugarske u kojoj je profesor, voditelj razreda, bio otpušten od strane ženske ravnateljice zbog navodnog smanjivanja radnika, dok su dvije ženske kolegice, s manje kompetitivnim sposobnostima, ostale zaposlene, sudstvo je u njegovom slučaju bilo u mogućnosti dokazati rodnu diskriminaciju.
- 2.) U drugom slučaju, javna rasprava održana je nakon što se muškarac primalja, na Cipru požalio 2016., godine na svom Facebooku računu, da se prijavio za brojne poslove kao primalja, ali je više puta odbijen jer je on muškarac. Njegova je priča privukla brojnu medijsku pozornost, osobito nakon intervjua s nacionalne televizije Sigma TV, gdje je on opisao svoje iskustvo. (Fric i Galli da Bino, 2018, str.8. )

Činjenica je, da, kroz sva empirijska istraživanja, fokus diskriminatornog ponašanja je najviše na ženama. Istina je da žene više podliježu diskriminaciji iz više očitih razloga, na primjer: spola, načina odijevanja, snage, energije za obavljanje određenih težih poslova, obiteljskih razloga i drugo. No, postavlja se pitanje: Što s muškim rodom? Kroz iščitavanje različitih članaka i literatura, zamjećuje se trend da se ne istražuje dovoljno u tolikoj mjeri i iz kojih razloga su muškarci diskriminirani. Iz kojeg razloga je muški rod u tolikom dijelu trenutno nezastupljen u istraživanjima diskriminacije, jesu li tome razlozi načini odgajanja muškaraca i stereotipiziranja istih poput: muškarci ne plaću, oni su snaga obitelji, određeni rodni poslovi koje muškarci 'ne bi

smjeli' obavljati. Interesantno je da, dok su se ulazak i sudjelovanje žena, u tradicionalno muškim domenama dramatično povećali u prošlim desetljećima, sudjelovanje muškaraca u tradicionalno ženskim domenama uporno je stagniralo te se pokazao otpor prema istima.

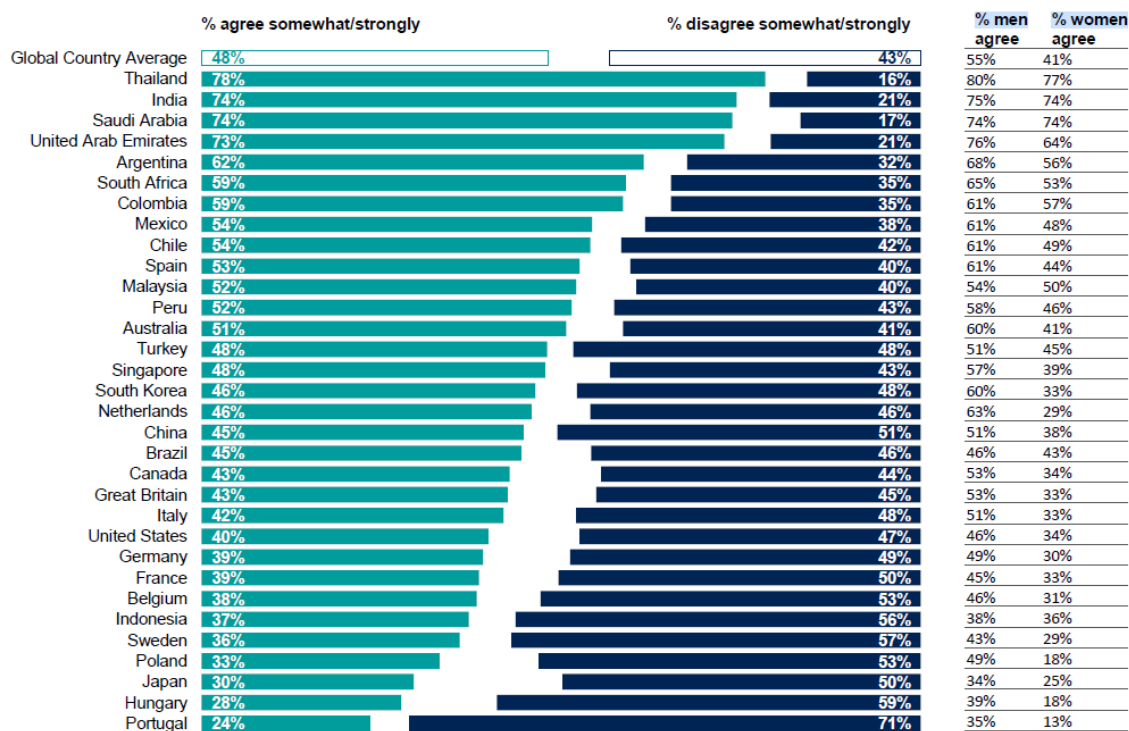
Muškarci najčešće ukazuju na iskustvo diskriminacije u poslovima s nekretninama i ljudskom zdravljom i socijalnom radne aktivnosti – sektori u kojima je opseg diskriminacija koju pokazuju žene je u prosječnoj razini. Jedno zanimljivo otkriće je odnos između udjela muškaraca koji su naveli da su doživjeli diskriminacije i udjela zaposlenih žena u stereotipno ženskim sektorima. Na primjer, u zdravstvu, se muškarci u prosjeku osjećaju više diskriminiranim. Međutim, obrazovni sektor je čudan izuzetak. Povijesno, obrazovanje je bilo poznato kao sektor kojim dominiraju žene na razini nastavnika, ali gdje su često koncentrirani muški zaposlenici imali više rangirane uloge kao što su voditelji ili ravnatelji. To bi moglo značiti da se muškarci osjećaju više diskriminiranim u niže rangiranim zanimanjima kojima, stereotipno, dominiraju žene. (Eurofound, 2018.)

Zaključno, s obzirom na ograničenu literaturu i provedena istraživanja na temu muške diskriminacije, očekivalo se da će udio muškaraca, koji su izjavili da su doživjeli diskriminaciju, biti blizu nule. No zapravo, kroz Eurofound, 2018. godine vidjelo se da udio muškaraca koji su doživjeli diskriminaciju, je gotovo trećinu u odnosu na žene (1,1 % muškaraca u usporedbi s 3,2 % žena). Dakle, iako muškarci rjeđe od žena doživljavaju diskriminaciju na poslu, doživljavaju je češće nego što se očekivalo. Pojava percipirane spolne diskriminacije protiv muškaraca razlikuje se među zemljama. U 2015. godini najviši udio muškaraca koji su doživjeli diskriminaciju bio je u Mađarskoj (3,0 %), a zatim u Nizozemskoj (2,9 %) i Rumunjskoj (2,7 %). U Portugalu, Sloveniji i Litva, nasuprot tome, praktički nije bilo prijavljene diskriminacije.

Za kraj ovog poglavlja navodi se citat anketnog pitanja: *'Otišli smo toliko daleko u promicanju ravnopravnosti žena da diskriminiramo muškarce'* (Ipsos, 2023, str. 12) koji je bio dio istraživanja između 32 zemlje od kojih je 48,0 % ispitanika izjavilo da se otišlo predaleko. U usporedbi prije pojave pandemije COVID-19, više ljudi smatra da su stvari otišle dovoljno daleko i sve više ljudi misli da se od muškaraca traži previše (oko polovice u svakom slučaju). Polovica također vjeruje da su koraci prema ravnopravnosti žena, dovele do diskriminacije muškaraca, a šire gledano, postoji nešto manje povjerenja da je život danas bolji za mlade muškarce, nego što je to za mlade žene. (Ipsos, 2023)



Slika 4-1 Ipsos analiza 32 zemlje na izjavu: „Otišli smo toliko daleko u promicanju ravnopravnosti žena da diskriminiramo muškarce“



Base: 22,508 online adults aged 16-74 across 32 countries, 22 December 2022-6 January, 2023

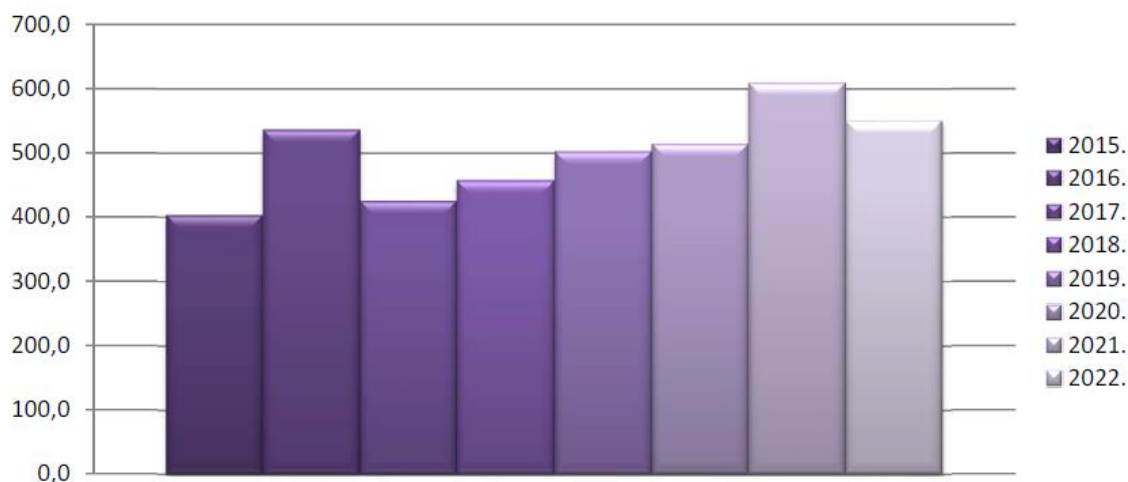


Veza: Ipsos, 2023, str. 12. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-04/International%20Womens%20Day%202023%20charts\\_GLOBAL-%20pdf.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-04/International%20Womens%20Day%202023%20charts_GLOBAL-%20pdf.pdf)

## 5. Statistika mobinga/diskriminacije na području RH

Kroz ovo poglavlje i podpoglavlja obrađeni su statistički podaci na području Republike Hrvatske. U obzir su uzete godine od 2018. do 2022. te je analiziran trend rasta zaprimljenih predmeta na osnovu diskriminatornog ponašanja. Korišteni podaci, u ovom dijelu, su od strane 'Udruga mobbing', to jest, podaci njihovih godišnjih izvještaja. Također, uzeti su i podaci godišnjih izvještaja o radu (dalje u tekstu navedeno samo kao Izvještaj) od strane pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Ljubičić.

Slika 5-1 Grafikon pritužbi po PRS, 2015-2022



Izvor: „Zaštita muškaraca i žena po pritužbama i inicijativi PRS, razvrstano po godinama od 2015. do 2022.“ Izvještaj o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022.

[https://www.prs.hr/application/uploads/Izvj%C5%A1%C4%87e\\_o\\_radu\\_PRS\\_u\\_2022\\_cjelo.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/Izvj%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjelo.pdf)

Iz navedenog grafikona, prema Izvještaju o radu pravobraniteljice Ljubičić, očituje se 2021. godine porast predmeta vezanih uz diskriminatorno ponašanje. To jest, 2021. godine pandemijske mjere, što se tiče COVID-19, bile su smanjene te se olakšalo poslovanje unutar organizacija uz odgovarajuća cjepiva i smanjeno nošenje maski. Većina poslovanja se počela odvijati normalno, bez rada od kuće. Iz toga se može zaključiti da, povratkom na puno radno vrijeme, unutar organizacije je uzrokovalo povećani broj diskriminatornog ponašanja među zaposlenicima. (Ljubičić, 2022.)

Također, promatrajući brojke Udruge za pomoć i edukaciju žrtava od mobbinga, iz njihovog godišnjeg izvještaja može se zaključiti, da je u 2023. godini, 1.720 korisnika, iskoristilo mogućnost besplatne pravne pomoći. Od cjelokupne brojke, 211 korisnika primilo je opće pravne savjete, dok 1.509 korisnika je iskoristilo mogućnost besplatnog pravnog savjetovanja. 139 korisnika Udruge je koristilo besplatnu pravnu pomoć u vidu sastavljanja podnesaka poput žalbi, molbi,

pritužbi te zahtjeva za zaštitu prava radnika. Od navedenog ukupnog broja korisnika, 1.112 korisnika odnosi se na ženski rod, dok 598 odnosi se na muški rod, a za 10 korisnika nije se mogao utvrditi spol zbog anonimnosti. „Od ukupnog broja korisnika besplatne pravne pomoći, Udruzi za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga, čak se 678 osoba obratilo vezano za mobbing. Od ukupno obrađenih 678 slučajeva kod kojih je utvrđeno postojanje zlostavljanja, uznemiravanja, šikaniranja, maltretiranja, ponižavanja, spolnog uznemiravanja i diskriminiranja, u 29 slučajeva se radilo o horizontalnom mobbingu, u tri slučaja se radilo o obrnutom vertikalnom mobbingu, i u 646 slučaja se radilo o vertikalnom mobbingu. Također, od 678 prijavljenih slučajeva mobbinga, iz privatnog sektora dolazi 323 prijavitelja, a iz javnog sektora 215 prijavitelja.“ (Udruga mobbera, 2023.)

Kao treći izvor, kroz rad je u obzir uzeto i Izvješće pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter koja navodi: „Prvo globalno izvješće o iskustvima vezanim za nasilje i uznemiravanje u svijetu rada Međunarodne organizacije rada, otkrilo je da je tijekom radnog vijeka čak 22,8 % radnika u svijetu iskusilo barem jedan od oblika nasilja i uznemiravanja, što je u skladu s visokim brojem pritužbi koje se odnose na mobing, psihičko uznemiravanje i povredu dostojanstva na radnom mjestu.“ (2022., str. 45.)

Tome u prilog idu i podaci navedeni u izvještajima, što od 'Udruge mobbing', to i od strane Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova Ljubičić. Navodi se da poslodavci i organizacije vrše postupke za zaštitu dostojanstva radnika, no da su same mjere preblage ili u potpunosti izostaju, osobito kod pitanja vertikalnog mobbinga, što u konačnici obeshrabruje radnike na prijavljivanje diskriminatornog ponašanja i svjedočanstva o mobbingu.

## 5.1. Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2018. godinu

Tijekom 2018. godine, pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Ljubičić radila je na 1.576 predmeta vezanih uz zaštitu od diskriminacije, načela ravnopravnosti spolova te diskriminatornog ponašanja temeljem spola. U svojem izvješću o radu, navodi da se vidi povećanje pritužbi od 7,5 % naspram 2017. godine.

Slika 5-2 Pregled statističkih podataka od 2018 godine za diskriminaciju

2018											
Broj zaprimljenih predmeta:	522								Broj otvorenih predmeta	1.576	
Novih	458										
Postojećih	64										
Po spolu		Po stručnoj spremi		Po dobi		Po područjima		Po obliku diskriminacije		Po osnovi diskriminacije	
Muškarci	27,70%	NK	1,20%	18-24	6,20%	Grad Zagreb	49,10%	Izravna diskriminacija	96,80%	Spol	83,20%
Žene	71,40%	PK	6,20%	25-34	30,80%	Splitsko - dalmatinske	10,30%	Neizravna diskriminacija	1,50%	spolna orijentacija	8,70%
Mješovita skupina muškaraca i žena zajedno	0,90%	KV	11,50%	34-44	36,20%	Istarske	6,10%	Ostalo	1,70%	rodni identitet i izražavanje	2,40%
		SSS	40,30%	45-54	14,90%	Osječko - baranjske	4,40%			bračni status	0,70%
		VKS	4,10%	55-64	8,70%	Primorsko - goranske	3,70%			obiteljski status	0,20%
		VŠS	8,40%	65 i više god.	3,20%					druge osnove prema ZSD	3,10%
		VSS	22,70%							bez osnove	1,70%
		MAGISTERIJ	3,40%								
		DOKTORAT	2,20%								

Izvor: vlastita izrada prema Izvješćaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2018. godine

[https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e\\_o\\_radu\\_Pravobraniteljice%20za%202018%20godinu.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_Pravobraniteljice%20za%202018%20godinu.pdf)

Kroz navedenu tablicu se može iščitati da, u najvećem dijelu, je pravobraniteljica zastupala predmete vezane uz ženski rod. Drugim riječima, 71.40 % žena je prijavilo diskriminativno ponašanje. Od toga, prema stručnoj spremi, najviše se diskriminacija vršila nad pojedincima koji imaju završenu srednju stručnu spremu te su u dobnom rasponu od 34-44 godina, od čega čine postotak od 36.20 %. Najviše zaprimljenih pritužbi je s područja grada Zagreba u postotku od 49.10 %. Po vrsti diskriminacije, najviše je pritužaba bilo temeljem izravne diskriminacije i to 98,80 %, to jest najviše se provodilo diskriminatorno ponašanje temeljem osnove spola osoba u postotku od 83,20 %.

U 2018. godini, 'Udruga mobbing' zaprimila je ukupno 1.171 poziva za pomoć ili savjetovanje. Od ukupnog broja pozivatelja, čak 910 osoba se javilo za savjetovanje za diskriminatorno ponašanje. Od toga, 519 slučaj se zaključio da ima osnovu za savjetovanje temeljem diskriminacije, dok su ostali predmeti bili neosnovani. U navedenim predmetima radilo se o 49 pritužbi horizontalne diskriminacije, 6 predmeta obrnute diskriminacije te vertikalnoj diskriminaciji 466 predmeta pritužbi. Od ukupne brojke, žene čine 407 slučajeva, a muškarci 112 slučajeva pritužbi. Od tog broja, prijavitelji sa stručnom spremom od VSS čine 170 predmeta, osoba s VŠS čine 69 predmeta, s SSS 203 prijavitelja te 77 drugi anonimni prijavitelji. Po dobi, najviše pritužbi je bilo od strane osoba u dobi od 55 godina te osoba koje su tek započele radni odnos.

U Izvješčaju o radu pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter za 2018. godinu, radilo se na 779 predmeta vezanih uz diskriminatorno ponašanje, od kojih je 529 predmeta podneseno od strane građana te 250 predmeta podneseno je putem općih inicijativa. Od 529 predmeta, koji su provedeni zbog sumnje na diskriminatorno ponašanje, 212 predmeta je iz prethodnih godina preneseno, a novo zaprimljenih predmeta je iznosilo 317. U odnosu na prethodnu godinu, 2017. se bilježi povećanje od 14 % zaprimljenih novih predmeta. Prema spolu, pučka pravobraniteljica bilježi 45,4 % žena koje se prijavljivale diskriminaciju te 54,6 % muškaraca koji su prijavljivali diskriminaciju. Od toga, prema osnovi diskriminacije, najveći postoci se bilježe kod nacionalnog podrijetla koje iznosi 15,1 %, po osnovi višestruke diskriminacije od 20,8 % te po osnovi 'Nema osnove po Zakonu o suzbijanju diskriminacije' koje bilježi 13,6 % pritužbi.

„Pored pučke pravobraniteljice, statističke podatke o pritužbama na diskriminaciju prema ZSD-u prikupljaju i vode i posebne pravobraniteljice. Kao središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije, podatke objedinjuj radi cjelovitog prikaza diskriminacijskih pritužbi koje su

zaprimile sve pravobraniteljske institucije u izvještajnoj godini, razvrstani prema spolu pritužitelja, osnovama i područjima diskriminacije te vrsti pritužbenog tijela.“ (Šimonović Einwalter, 2018., str. 9.)

*Slika 5-3 Objedinjeni statistički podaci po spolu od strane pravobraniteljica iz svih pravobraniteljskih institucija*

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO ZSD-u PO SPOLU PRITUŽITELJA U 2018.				
Spol pritužitelja/ice	Pučki	Za osobe s Invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Žena	105	27	14	299
Muškarac	126	30	13	127
Transseksualna osoba	-	-	-	-
Nepoznato	14	1	1	-
Grupa	27	6	10	4
Vlastita inicijativa	31	5	-	28
UKUPNO	303 <sup>1</sup>	69	38	458

<sup>1</sup> Broj pritužitelja (303) manji je od ukupnog broja pritužbi (317) budući su iste osobe podnijele više pritužbi.

Veza: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2018-godinu/?wpdmdl=4747&refresh=6648c1ae154781716044206>

*Slika 5-4 Objedinjeni statistički podaci po osnovi diskriminacije, od strane svih pravobraniteljskih institucija*

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO OSNOVAMA DISKRIMINACIJE U 2018.				
Osnova	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Bračni ili obiteljski status	2	-	2	4
Članstvo u sindikatu	7	-	-	-
Dob	21	-	3	-
Društveni položaj	5	-	-	-
Genetsko naslijeđe	-	-	-	-
Imovno stanje	10	-	2	-
Invaliditet	11	66	5	2
Jezik	-	-	-	-
Obrazovanje	8	-	1	-
Političko ili drugo uvjerenje	17	-	1	7
Rasa, etnička pripadnost, boja kože ili nacionalno podrijetlo	66	-	5	3
Rodni identitet ili izražavanje	1	-	-	11
Socijalno podrijetlo	-	-	1	-
Spol	19	-	1	381
Spolna orijentacija	4	-	-	40
Vjera	9	-	2	2
Zdravstveno stanje	14	-	3	-
Višestruka diskriminacija	66	3	7	-
Nema osnove po ZSD-u	57	-	5	8
UKUPNO	317	69	38	458

Veza: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2018-godinu/?wpdmdl=4747&refresh=6648c1ae154781716044206>

*Slika 5-5 Objedinjeni statistički podaci po području diskriminacije, od strane svih pravobraniteljskih institucija*

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO PODRUČJIMA DISKRIMINACIJE U 2018.				
Područje	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Članstvo u sindikatu, OCD-ovima, političkim strankama	1	1	-	3
Javno informiranje i mediji	21	-	2	58
Kulturno i umjetničko stvaralaštvo	1	-	1	6
Obrazovanje	13	8	17	11
Sport	4	-	-	1
Znanost	5	-	-	1
Pravosuđe	12	5	-	28
Uprava	21	-	-	94
Pristup dobrima i uslugama	23	11	3	9
Rad	86	5	-	65
Zapošljavanje	50	4	-	22
Mirovinsko osiguranje	4	2	-	5
Socijalna skrb	7	8	3	79
Zdravstveno osiguranje	2	-	-	30
Stanovanje	7	1	2	5
Zdravstvena zaštita	11	4	2	27
Pritužbe s višestrukim područjima	13	-	3	-
Diskriminacija - općenito	36	20	2	14
UKUPNO	317	69	38	458

Veza: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2018-godinu/?wpdmdl=4747&refresh=6648c1ae154781716044206>

Kroz navedene podatke, može se zaključiti da su 'Udruga mobbinga' i pravobraniteljica Ljubičić u 2018. godini imale najviše podnesenih pritužbi od strane ženskih osoba, dok u usporedbi, pučka pravobraniteljica Šimonović Einwalter je najviše pritužbi zaprimila od strane muških osoba. Naravno, u obzir se mora uzeti i sam broj predmeta obrađen od strane obje pravobraniteljice i 'Udruge mobbing', s obzirom da pravobraniteljica Ljubičić obrađuje veći opseg predmeta od pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter. Također, uzima se u obzir da 'Udruga mobbing' je udruga za pomoć osobama kako bi se educirale i pripremile podatke i zapise koji su potrebni za dostavljanje pravobraniteljicama. No, neosporno je da svaka od navedenih institucija i udruga radi na poboljšanju ravnopravnosti spolova i zaštiti od diskriminacija.

## 5.2. Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2019 godinu

Kroz 2019. godinu, broj otvorenih predmeta koje je zaprimila pravobraniteljica, je iznosio 1.719, od toga je novih te godine iznosilo 503 predmeta, ostatak predmeta je 74 postojećih ili prenesenih iz prošlih godina, 577 novih zaprimljenih. Drugi otvoreni predmeti su predmeti koji su otvoreni na inicijativu pravobraniteljice radi praćenja implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova. U svom izvještaju, Ljubičić navodi povećanje od 9,8 % u odnosu na proteklu godinu, u vidu novo zaprimljenih predmeta, te povećanje od 8,3 % broja predmeta na inicijativu pravobraniteljice u odnosu na prethodnu godinu.

Slika 5-6 Pregled statističkih podataka diskriminatornog ponašanja za 2019 godine

2019												
Broj zaprimljenih predmeta:		577						Broj otvorenih predmeta			1.719	
Novih		503										
Postojećih		74										
Po spolu		Po stručnoj spremi		Po dobi		Po područjima		Po obliku diskriminacije		Po osnovi diskriminacije		
Muškarci	24,50%	NK	2,40%	18-24	6,20%	Grad Zagreb	45,50%	Izravna diskriminacija	96,80%	Spol	85,80%	
Žene	73,40%	PK	6,80%	25-34	34,70%	Zagrebačka županija	7,90%	Neizravna diskriminacija	1,20%	spolna orijentacija	6,00%	
Mješovita skupina muškaraca i žena zajedno	2,10%	KV	10,80%	34-44	33,90%	Splitsko - dalmatinske	6,40%	Ostalo	2,00%	rodni identitet i izražavanje	3,00%	
		SSS	44,00%	45-54	15,80%	Osječko - baranjske	6,20%			obiteljski status	1,00%	
		VKS	1,80%	55-64	6,70%	Primorsko - goranske	5,20%			bračni status	0,20%	
		VŠS	5,50%	65 i više god.	2,70%					druge osnove prema ZSD	2,00%	
		VSS	23,50%							bez osnove	2,00%	
		MAGISTERIJ	1,90%									
		DOKTORAT	3,30%									

Izvor: vlastita izrada prema Izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2019. godine

[https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE\\_O\\_RADU\\_ZA\\_2019\\_Pravobra.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobra.pdf)



Kao i protekle godine, po spolu je najviše zastupljen ženski rod sa 73,40 % prijavljenih/praćenih predmeta diskriminatornog ponašanja. Također, po stručnoj spremi i području najviše je ponovno prijavljivano - kod srednje stručne spreme sa 44,0 %, kao i predmeta s područja grada Zagreba sa 45,50 %. Po obliku diskriminacije i osnovi diskriminacije, s najvišim postocima, su opet izravna diskriminacija s 96,80 % te spolna diskriminacija s 85,80 %. Po dobi, najviše pritužbi je bilo od strane osoba srednje dobi (33-44 godina) u postotku od 33,90 %.

Kroz izvještaj 'Udruga mobbing' za 2019. godinu, može se vidjeti da su zaprimili za pomoć 1.194 pritužbi radnika za diskriminatorno ponašanje, radni odnos i kršenje radnih prava, od čega je udruga zaključila da osnovu ima 533 pritužbi temeljem šikaniranja, maltretiranja, uznemiravanja, zlostavljanja, odnosno spolnom uznemiravanju, to jest za diskriminatorno ponašanje. U navedenih 533 predmeta radilo se o 102 pritužbe horizontalne diskriminacije, 3 predmeta obrnute diskriminacije te vertikalnoj diskriminaciji 428 predmeta pritužbi. Od ukupne brojke, žene čine 390 slučajeva te muškarci 143. Od tog broja, prijavitelji sa stručnom spremom od VSS čine 168 predmeta, osobe s VŠS 72, sa SSS 215 prijavitelja, 7 doktora znanosti te nepoznatih 71 prijavitelj. Pozivatelji su, u velikoj većini, bili srednjih godina, od 31. godine pa na dalje.

U Izvještaju o radu pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter za 2019. godinu, radilo se na 842 predmeta vezanih uz diskriminatorno ponašanje, od kojih je 240 predmeta podneseno od strane građana te su 204 predmeta podnesena putem općih inicijativa; prenesenih predmeta u ovoj godini, zbog složenosti ili drugih razloga, je iznosio 244 predmeta povodom pritužbi te 144 predmeta opće inicijative. Blagi porast predmeta u 2019. godini je i iz razloga što se provodio program 'Zaželi'. Prema spolu, pučka pravobraniteljica bilježi 6,30 % osoba koje se prijavljivale diskriminaciju, od toga 43,0 % su muške osobe koje su prijavljivale, dob od 5,2 % te političko ili drugo uvjerenje s 5,9 %. I dalje, kao i prethodne godine, rasa ili boja kože te nacionalno podrijetlo prednjače s 15,6 % prijavljenih predmeta za diskriminatorno ponašanje.

Nadalje, prikazani su objedinjeni podaci pravobraniteljice iz svih pravobraniteljskih institucija i to podaci pritužbi po spolu, osnovi diskriminacije i području diskriminacije.

*Slika 5-7 Objedinjeni statistički podaci po spolu i osnovi diskriminacije, od strane*

*pravobraniteljskih institucija za 2019. godinu*

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO ZSD-U PO SPOLU PRITUŽITELJA U 2019.				
Spol pritužitelja/ice	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Žena	88	28	10	308
Muškarac	117	27	11	119
Transseksualna osoba	-	-	-	-
Nepoznato	12	2	-	-
Grupa	24	10	21	52
Vlastita inicijativa	29	2	-	24
UKUPNO	270	69	42	503

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO OSNOVAMA DISKRIMINACIJE U 2019.				
Osnova	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Bračni ili obiteljski status	1	-	1	6
Članstvo u sindikatu	6	-	-	-
Dob	14	-	-	2
Društveni položaj	9	-	3	1
Genetsko naslijeđe	-	-	-	-
Imovno stanje	3	-	1	-
Invaliditet	6	69	6	1
Jezik	1	-	-	-
Nacionalno podrijetlo	24	-	6	5
Obrazovanje	5	-	2	-
Političko ili drugo uvjerenje	16	-	-	-
Rasa, etnička pripadnost ili boja kože	18	-	10	-
Rodni identitet ili izražavanje	1	-	-	15
Socijalno podrijetlo	-	-	-	-
Spol	17	-	-	432
Spolna orijentacija	1	-	-	30
Vjera	11	-	4	-
Zdravstveno stanje	27	-	4	1
Višestruka diskriminacija	75	-	2	-
Nema osnove po ZSD-u	28	-	3	10
Druga osnova	7	-	-	-
UKUPNO	270	69	42	503

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2019-godinu/?wpdmdl=7580&refresh=6648e18043c531716052352>

Kroz ispitivanja, ispitanici su izjavili da su se osjetili manje diskriminiranima u zadnjih godinu dana, no udruge koje pružaju besplatne pravne savijete i pomoć, navode kako u velikom broju slučajeva diskriminacija još uvijek ostaje neprijavljena. Kao razlog navode neinformiranost građana, strah od dodatne viktimizacije i stigmatizacije, nedjelotvoran i skup sustav sudske zaštite te neadekvatnu informiranost pravnih osoba koji su obično prvi korak između ostvarenja pravne zaštite. „Teškoće stvara i raširen stav građana da se radi o učestaloj pojavi za koju izostaje prikladna osuda pravosudnih i ostalih tijela, što demotivira prijavljivanje, odnosno pokretanje postupaka pa je jasno kako valja nastaviti preventivno djelovati širenjem svijesti o diskriminaciji i mogućnostima zakonske zaštite, ali i jačati institucije.“ (Šimonović Einwalter, 2019, str. 10)

Slika 5-8 Objedinjeni statistički podaci po pritužnim tijelima i područjima diskriminacije za 2019. godinu.

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO PRITUŽENIM TIJELIMA/OSOBAMA U 2019.				
Vrsta prituženog tijela/osobe	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Fizička osoba	44	6	4	23
Pravna osoba	65	17	1	123
Pravna osoba s javnim ovlastima	45	23	19	165
Tijelo državne uprave	53	11	4	114
Pravosudno tijelo	13	-	-	35
Organizacija civilnog društva	5	2	1	12
Tijelo JLP(R)S	23	9	5	28
Drugo	22	1	8	3
UKUPNO	270	69	42	503

PRITUŽBE U KOJIMA JE POSTUPANO PO PODRUČJIMA DISKRIMINACIJE U 2019.				
Osnova	Pučki	Za osobe s invaliditetom	Za djecu	Za ravnopravnost spolova
Članstvo u sindikatu, OCD-ima, političkim strankama	4	-	-	9
Javno informiranje i mediji	38	6	-	64
Kulturno i umjetničko stvaralaštvo	5	-	-	-
Obrazovanje	15	6	27	10
Sport	-	-	-	4
Znanost	2	-	-	-
Pravosuđe	11	-	-	29
Uprava	9	-	-	73
Pristup dobrima i uslugama	27	14	4	24
Rad	75	19	-	89
Zapošljavanje	23	2	-	17
Mirovinsko osiguranje	1	2	-	2
Socijalna skrb	11	2	1	121
Zdravstveno osiguranje	11	-	-	24
Stanovanje	9	4	-	3
Zdravstvena zaštita	3	2	-	23
Pritužbe s višestrukim područjima	4	2	-	-
Diskriminacija - općenito	15	10	10	11
Nema osnove	7	-	-	-
UKUPNO	270	69	42	503

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2019-godinu/?wpdmdl=7580&refresh=6648e18043c531716052352>

Usporedbom navedenih svih podataka, dolazi se do zaključka da najviše diskriminacije doživljavaju i dalje žene, dok se po osnovama diskriminacije najviše provodi izravna diskriminacija, po spolu, nacionalnom podrijetlu, višestruka diskriminacija. Najviše se postupaka vodilo prema pravnim osobama i pravnim osobama s javnim ovlastima, a po područjima u kojima se vršila diskriminacija su mediji, i rad. Još bi se navelo, da u područjima u kojima se diskriminacija najviše u ovoj godini provodila, je socijalna skrb, to jest u jednoj od najugroženijih grana.

### 5.3. Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2020 godinu

U 2020. godini, broj otvorenih predmeta koje je pravobraniteljica Ljubičić imala je iznosio 1.993. Od toga je broj zaprimljenih te godine iznosio 570 predmeta, a ostatak predmeta je 55 postojećih ili prenesenih iz prošlih godina te 155 novih zaprimljenih. Drugi otvoreni predmeti su predmeti koji su otvoreni na inicijativu pravobraniteljice radi praćenja implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova. U svom izvještaju Ljubičić navodi povećanje od 2,4 %, u odnosu na proteklu godinu u vidu novo zaprimljenih predmeta, povećanje od 24,6 % broja predmeta na inicijativu pravobraniteljice u odnosu na prethodnu godinu.

Slika 5-9 Pregled statistike predmeta diskriminatornog ponašanja za 2020 godine

2020													
Broj zaprimljenih predmeta:		570								Broj otvorenih predmeta		1.993	
Novih		515											
Postojećih		55											
Po spolu		Po stručnoj spremi		Po dobi		Po područjima		Po obliku diskriminacije		Po osnovi diskriminacije			
Muškarci	20,00%	NK	0,50%	18-24	4,90%	Grad Zagreb	43,90%	Izravna diskriminacij	96,10%	Spol	83,50%		
Žene	76,30%	PK	4,70%	25-34	24,90%	Zagrebačka županija	6,20%	Neizravna diskriminacij	0,00%	spolna orijentacija	3,70%		
Mješovita skupina muškaraca i žena zajedno	3,70%	KV	10,90%	34-44	23,10%	Splitsko - dalmatinske	8,00%	Ostalo	3,90%	rodni identitet i izražavanje	3,90%		
		SSS	43,10%	45-54	12,20%	Istarske	6,20%			obiteljski status	3,10%		
		VKS	2,20%	55-64	3,70%	Primorsko - goranske	5,20%			bračni status	0,20%		
		VŠS	3,70%	65 i više god.	2,90%	Sisačko moslavačke	4,50%			druge osnove prema ZSD	1,70%		
		VSS	29,50%	nepoznato	28,30%					bez osnove	3,90%		
		MAGISTERIJ	3,00%										
		DOKTORAT	2,40%										

Izvor: vlastita izrada prema Izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2020. godine

[https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJESCE\\_O\\_RADU\\_2020\\_Pravobranit.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJESCE_O_RADU_2020_Pravobranit.pdf)

U 2020. godini, isto kao i prethodnih godina, po spolu je najviše zastupljen ženski rod sa 76,30% prijavljenih/praćenih predmeta diskriminatornog ponašanja. Također, po stručnoj spremi i području, najviše je ponovno prijavljivano kod srednje stručne spreme sa 43,10 % te grada Zagreba s 43,90 % predmeta. Po obliku diskriminacije i osnovi diskriminacije s najvišim postocima su opet izravna diskriminacija s 96,10% te spolna diskriminacija s 83,50 %. U odnosu na protekle godine, jedina razlika u kojoj se očituje promjena, je dob u kojoj je najviše pritužbi bilo od nepoznate dobi (osobe nisu želje identificirati svoju dob), u postotku od 28,30 % te iza toga osobe u dobi od 25-34 godina s postotkom od 24,90 %. Ostatak, od 1.423 predmeta su otvorena na inicijativu pravobraniteljice zbog praćenja primjene zakon.

Iste godine, 'Udruga mobbing' zaprimila je ukupno 1.236 poziva za pomoć ili savjetovanje. U svezi s radnim odnosom ili kršenjem radnih prava bilo je 377 osoba, a ostatak od 859 osoba se javilo za savjetovanje za diskriminatorno ponašanje. Od toga, 381 slučaj se zaključio da ima osnovu za savjetovanje temeljem diskriminacije. U navedenim predmetima radilo se o 108 pritužbi horizontalne diskriminacije, 5 predmeta obrnute diskriminacije te vertikalnoj diskriminaciji 268 predmeta pritužbi. Od ukupne brojke, žene čine 292 slučaja te muškarci 89 slučajeva pritužbi. Od tog broja, prijavitelji sa stručnom spremom od VSS čine 121 predmet, osobe s VŠS 72, sa SSS 194 prijavitelja, drugi 30 prijavitelja. Pozivatelji su u velikoj većini bili srednjih godina, od 31-55 (198 slučajeva), stariji od 55 godina (120 slučajeva), od 18-30 godina (63 slučajeva).

U Izvještaju o radu pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter za 2020. godinu, radilo se na 419 predmeta vezanih uz diskriminatorno ponašanje. Novootvorenih predmeta je iznosilo 266 dok su 144 predmeta vođena po pritužbama nezakonitosti i nepravilnosti rada državnih tijela u kojima je pravobraniteljica također ispitala mogućnosti diskriminacije. Zbog potresa i posljedica COVID-19 bilježi se 15,0 % rasta na iste u svezi diskriminacije. Pučka pravobraniteljica napominje da, po prvi puta, od uspostavljanja institucije od 2009. godine, javilo više žena (44,0 %) nego muškaraca (39,0 %).

Slika 5-10 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija za 2020

SPOL PRITUŽITELJA/ICE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Žena	117	52	5	319
Muškarac	103	44	5	95
Transrodna osoba	-	-	-	-
Nepoznato	7	2	-	-
Grupa	26	20	25	73
Vlastita inicijativa	13	17	-	28
UKUPNO	266	135	35	515

PODRUČJE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Članstvo u sindikatu, OCD-ovima, političkim strankama	1	-	-	12
Javno informiranje i mediji	25	2	2	66
Kulturno i umjetničko stvaralaštvo	5	-	4	6
Obrazovanje	9	16	12	13
Sport	3	-	3	2
Znanost	3	-	-	-
Pravosuđe	6	4	-	22
Uprava	13	2	-	70
Pristup dobrima i uslugama	24	30	5	13
Rad	59	18	-	109
Zapošljavanje	17	15	-	22
Mirovinsko osiguranje	2	4	-	1
Socijalna skrb	10	17	-	97
Zdravstveno osiguranje	15	3	-	20
Stanovanje	8	7	-	5
Zdravstvena zaštita	12	6	2	48
Pritužbe s višestrukim područjima	15	3	1	-
Diskriminacija - općenito	24	8	6	9
Nema područja	15	-	-	-
UKUPNO	266	135	35	515

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2020-godinu/?wpdmdl=10845&refresh=6648f59cac8211716057500>

Slika 5-11 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija po osnovi

*diskriminacije za 2020 godinu*

<b>OSNOVA</b>	<b>PUČKI</b>	<b>ZA OSOBE S INVALIDITETOM</b>	<b>ZA DJECU</b>	<b>ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA</b>
Bračni ili obiteljski status	13	-	4	17
Članstvo u sindikatu	1	-	-	-
Dob	17	-	4	2
Društveni položaj	9	-	-	-
Genetsko naslijeđe	-	-	-	-
Imovno stanje	17	-	3	2
Invaliditet	4	132	-	-
Jezik	1	-	-	-
Nacionalno podrijetlo	25	-	2	1
Obrazovanje	12	-	1	-
Političko ili drugo uvjerenje	15	-	1	1
Rasa, etnička pripadnost ili boja kože	6	-	5	-
Rodni identitet ili izražavanje	-	-	1	20
Socijalno podrijetlo	-	-	-	-
Spol	27	-	2	430
Spolna orijentacija	2	-	-	19
Vjera	7	-	8	1
Zdravstveno stanje	18	-	-	2
Višestruka diskriminacija	54	3	2	-
Nema osnove po ZSD-u	38	-	2	20
<b>UKUPNO</b>	<b>266</b>	<b>135</b>	<b>35</b>	<b>515</b>

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2020-godinu/?wpdmdl=10845&refresh=6648f59cac8211716057500>

Usporedbom podataka vidi se da je najviše primjedbi za diskriminatorno ponašanje zaprimljeno od strane ženskih osoba u područjima rada socijalne skrbi te medija. Gledajući po osnovi diskriminacije, najviše se diskriminiralo osobe po spolu. Kod višestruke diskriminacije osobe su prijavile diskriminaciju više puta za različite osnove. S obzirom na nedovoljnu informiranost ljudi, mnogo zaprimljenih pritužbi je bilo i neosnovano.

#### 5.4. Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2021. godinu

U 2021. godini, broj otvorenih predmeta koje je pravobraniteljica Ljubičić imala, je iznosio 2.227. Od toga je novih te godine iznosilo 610 predmeta, ostatak predmeta je 100 postojećih ili prenesenih iz prošlih godina, ukupno 710 zaprimljenih predmeta te godine. Drugi otvoreni predmeti su predmeti koji su otvoreni na inicijativu pravobraniteljice radi praćenja implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova. U svom Izvještaju, Ljubičić navodi povećanje od 18,4 % u odnosu na proteklu godinu, u vidu novo zaprimljenih predmeta te povećanje od 13,6 % broja predmeta na inicijativu pravobraniteljice u odnosu na prethodnu godinu.

Slika 5-12 Pregled statističkih podataka od 2021 godine za diskriminacijsko ponašanje

2021													
Broj zaprimljenih predmeta:		710								Broj otvorenih predmeta		2.227	
Novih		610											
Postojećih		100											
Po spolu		Po stručnoj spremi		Po dobi		Po područjima		Po obliku diskriminacije		Po osnovi diskriminacije			
Muškarci	24,10%	NK	2,00%	18-24	8,50%	Grad Zagreb	45,90%	Izravna diskriminacija	96,90%	Spol	84,90%		
Žene	71,60%	PK	4,40%	25-34	19,50%	Zagrebačka županija	7,90%	Neizravna diskriminacija	0,80%	spolna orijentacija	6,60%		
Mješovita skupina muškaraca i žena zajedno	4,30%	KV	8,80%	34-44	32,00%	Splitsko - dalmatinske	7,90%	Ostalo	2,30%	rodni identitet i izražavanje	1,30%		
		SSS	49,10%	45-54	10,50%	Istarske	5,60%			obiteljski status	2,10%		
		VKS	2,40%	55-64	4,10%	Primorsko - goranske	5,60%			bračni status	1,50%		
		VŠS	6,10%	65 i više god.	2,80%	Osječko baranjska	4,80%			druge osnove prema ZSD	1,30%		
		VSS	24,40%	nepoznato	22,60%	Zadarska	3,10%			bez osnove	2,30%		
		MAGISTERIJ	1,80%										
		DOKTORAT	1,00%										

Izvor: vlastita izrada prema Izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2021. godine

[https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje\\_izvje%C5%A1%C4%87e\\_2021\\_FINAL.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izvje%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf)



Isto kao i proteklih godina, po spolu je najviše zastupljen ženski rod sa 71,60 % prijavljenih/praćenih predmeta diskriminatornog ponašanja. Također, po stručnoj spremi i području najviše je ponovno prijavljivano kod srednje stručne spreme sa 49,10 % te grada Zagreba s 45,90 % predmeta. Po obliku diskriminacije i osnovi diskriminacije s najvišim postocima su opet izravna diskriminacija - s 96,90 % te spolna diskriminacija s 84,90 %. Po dobi, najviše pritužbi je bilo od strane osoba srednje dobi (33-44 godina), u postotku od 32,00 %.

'Udruga mobber' zaprimila je te godine ukupno 1.341 poziva za pomoć ili savjetovanje. U svezi s radnim odnosom ili kršenjem radnih prava bilo je 409 osoba, a ostatak od 932 osobe se javio za savjetovanje za diskriminatorno ponašanje. Od toga, 509 slučajeva se zaključilo da ima osnovu za savjetovanje temeljem diskriminacije, dok su ostali predmeti bili ili neosnovani ili vezani uz imovinsko-pravne odnose. U navedenim predmetima radilo se o 117 pritužbi horizontalne diskriminacije, 3 predmeta obrnute diskriminacije te vertikalnoj diskriminaciji 389 predmeta pritužbi. Od ukupne brojke, žene čine 387 slučajeva te muškarci 122 slučajeva pritužbi. Od tog broja, prijavitelji sa VSS stručnom spremom čine 161 predmet, s SSS 200 prijavitelja te drugi 8 prijavitelj. Pozivatelji su u velikoj većini bili srednjih godina, od 31-55 (70,0 % slučajeva), stariji od 55 godina (22,0 % slučajeva), od 18-30 godina (8,0 % slučajeva).

U Izvještaju o radu pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter za 2021. godinu, radilo se na 835 predmeta po pitanju diskriminacije, 638 predmeta se odnosi na predmete temeljem građanskih pritužbi ili vlastite inicijative, a 197 temeljem opće inicijative. Od 638 predmeta , 469 su novootvorena predmeta, a 169 je preneseno iz ranije godine. Od navedenog broja, 254 predmeta su bila vezana uz probleme epidemije. Kada se brojke stave u postotke, diskriminacija temeljem zdravstvenog stanja građana je iznosila 10,0 %, što je povećanje od 161,0 % u odnosu na prethodnu godinu, a diskriminatorno ponašanje temeljem pandemije je iznosilo 30,0 %, no na navedene nije bilo moguće utvrditi osnovu prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

Pravobraniteljica navodi da, najčešći razlog iz kojeg su se građani javljali uredu pučke pravobraniteljice, je bio sumnja na diskriminaciju. Osnova na temelju koje su se građani najčešće javljali je bila osnova nacionalne manjine (najviše srpska i romska nacionalna manjina, također i migranti). Najveći problem u 2021. godini su bile COVID potvrde, s obzirom da posjedovanje iste ili neposjedovanje putovnice je ograničavalo ljudsku slobodu kretanja, ali i pravo izbora na cijepljenje. Diskriminaciju je, u ovim slučajevima teško dokazati iz razloga što nije postojala osnova za tužbe protiv diskriminacije. Iako nije bilo osnove za diskriminaciju, ukazuje se na problem nejednakih kriterija koje su građani trpjeli. „Smatali su da je nametanjem obveze

testiranja došlo do diskriminacije necijepljenih osoba jer se nisu trebale testirati sve osobe, nego samo necijepljene, zatim do ograničenja prava na rad i povrede prava na zaštitu osobnih podataka, ograničenja prava na zdravstvenu zaštitu te da se osporenim odlukama nameće opća obveza cijepjenja.“ (Šimonović Einwalter, 2021., str. 10) U ovom slučaju, država je donijela odluku da mjere doprinose smanjenju prijenosa COVID-a te da su nužne.

*Slika 5-13 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija temeljem spola i područja za 2021*

SPOL I VRSTA PRITUŽITELJA/ICE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Žena	184	47	22	413
Muškarac	188	51	14	147
Transrodna osoba	-	-	-	-
Nepoznato	35	1	4	-
Grupa	37	37	19	26
Vlastita inicijativa	25	7	-	24
<b>UKUPNO</b>	<b>469</b>	<b>143</b>	<b>59</b>	<b>610</b>

PODRUČJE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Članstvo u sindikatu, OCD-ovima, političkim strankama	4	-	-	10
Javno informiranje i mediji	40	1	-	68
Kulturno i umjetničko stvaralaštvo	4	-	-	2
Obrazovanje	24	29	25	27
Sport	2	3	5	3
Znanost	5	-	-	1
Pravosuđe	9	2	1	45
Uprava	31	2	1	80
Pristup dobrima i uslugama	80	40	7	15
Rad	89	13	-	103
Zapošljavanje	40	11	-	16
Mirovinsko osiguranje	7	1	-	3
Socijalna skrb	20	15	8	148
Zdravstveno osiguranje	20	-	-	27
Stanovanje	11	3	-	8
Zdravstvena zaštita	22	7	-	43
Pritužbe s višestrukim područjima	17	3	-	-
Diskriminacija – općenito	44	13	2	11
<b>UKUPNO</b>	<b>469</b>	<b>143</b>	<b>49</b>	<b>610</b>

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2021-godinu/?wpdmdl=13454&refresh=6649eefd043a1716121341>

*Slika 5-14 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija temeljem osnove*

diskriminacije za 2021.

OSNOVA	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Bračni ili obiteljski status	20	-	13	22
Članstvo u sindikatu	4	-	-	-
Dob	20	-	5	1
Društveni položaj	11	-	1	-
Genetsko nasljeđe	-	-	1	-
Imovno stanje	25	-	3	-
Invaliditet	25	143	3	3
Jezik	-	-	-	-
Nacionalno podrijetlo	46	-	4	-
Obrazovanje	11	-	3	-
Političko ili drugo uvjerenje	21	-	1	1
Rasa, etnička pripadnost ili boja kože	23	-	1	-
Rodni identitet ili izražavanje	2	-	-	8
Socijalno podrijetlo	-	-	-	-
Spol	13	-	1	518
Spolna orijentacija	3	-	-	40
Vjera	11	-	2	1
Zdravstveno stanje	47	-	6	2
Višestruka diskriminacija	44	-	3	-
Nema osnove po ZSD-u	143	-	2	14
<b>UKUPNO</b>	<b>469</b>	<b>143</b>	<b>49</b>	<b>610</b>

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravobraniteljice-za-2021-godinu/?wpdmdl=13454&refresh=6649eefdf043a1716121341>

Kao i u prijašnjim usporedbama, najviše zaprimljenih pritužbi dolazi od strane ženskih osoba što se tiče spola. Područja u kojima se diskriminacija najviše događa su rad, socijalna skrb te uprava. Po osnovi, diskriminacija se izražava najviše po spolnoj osnovi te se, također, u ovom dijelu navodi diskriminacija koja nema osnove po ZSD koja se povezuje sa diskriminacijom vezano uz pandemiju.

Navedene su neke od primjedbi građana na diskriminacijska ponašanja koja su bila uzrokovana epidemijom, potresima i ratom u Ukrajini, a koje je zaprimio ured pučke pravobraniteljice.

*„Na primjeru mog supruga koji se ne može cijepiti zbog mogućih nuspojava sa njegovim zdravstvenim stanjem za koje nitko ne preuzima odgovornost, covid potvrda je moguća samo da se dva puta tjedno testira o vlastitom trošku. Suprug nije zaposlen u javnom i državnom sektoru,*

*ali zbog prirode svog posla svakodnevno ulazi u poštu i policiju i slično, direktno mu je ugroženo pravo na rad i osnovna egzistencija jer trošak testiranja treba sam snositi.“ (Anonimno, 2021., str. 10)*

Za navedeni primjer, građani, ne samo oni koji nisu u mogućnosti bili se cijepiti, već i oni koji su odbijali cijepjenja, su u radnim okolinama bili u nepovoljnijem radnom odnosu od ostalih kolega. Poduzeća, u tim trenucima, nisu bila u mogućnosti preuzimati rizik na sebe da, osobe koje odbijaju cijepjenja, ili zbog zdravstvenih stanja, nisu u mogućnosti cijepiti se, ulaze u radne prostore zbog mogućnosti prijenosa zaraze koja bi doslovno blokirala cjelokupni radni proces te, u velikoj većini, poslala više od polovice radnika u izolacije. Zbog svega navedenog, događala su se diskriminatorna ponašanja, no samu diskriminaciju, nažalost, nije bilo moguće svrstati u diskriminacijske osnove.

*„Naime, vjerujem da u Hrvatskoj postoji značajan broj katolika poput mene koji bi se rado cijepili, ali im prigovor savjesti ne dozvoljava. Znam da je Crkva dozvolila cijepjenje, ali isto tako je i dozvolila prigovor savjesti... Budući da su već donesena značajna ograničenja sloboda za necijepjene osobe (covid potvrde), a raspravlja se i o uvođenju obveznog cijepjenja, molim vas da razmotrite moralni aspekt tog razvoja događaja.“ (Anonimno, 2021., str. 109)*

Primjer, u kojem poslodavac traži od zaposlenika potvrdu da je muslimanske vjere te da, zbog vjere odlučuje odbiti cijepjenje protiv COVID-A, može se svrstati u citat navedenog. Traženje od zaposlenika različite potvrde, poput potvrda o vjeroispovijesti, zadire u diskriminacijsko ponašanje temeljem osnove vjere.

Zaključno, na ovaj dio iznijeto je mišljenje da, vlada, kao i sve druge institucije, nisu bili pripravnici na epidemiju. Stoga diskriminacija koja se i provodila, nije prema samim osnovama mogla biti okarakterizirana kao diskriminacija, s obzirom da u osnovama nema diskriminacija temeljem epidemije.

## 5.5. Statistika predmeta diskriminatornog ponašanja za 2022. godinu

Uzimajući 2022. godinu, broj otvorenih predmeta koje je pravobraniteljica Ljubičić imala, je iznosio 1.564. Od toga je, novih te godine iznosilo 551 predmet, ostatak predmeta je 95 postojećih ili prenesenih iz prošlih godina, ukupno 646 zaprimljenih te godine predmeta. Drugi otvoreni predmeti su predmeti koji su otvoreni na inicijativu pravobraniteljice radi praćenja implementacije Zakona o ravnopravnosti spolova. U svom Izvještaju, Ljubičić navodi povećanje od 9,67 % u odnosu na proteklu godinu u vidu novo zaprimljenih predmeta te povećanje od 36,9 % broja predmeta na inicijativu pravobraniteljice, u odnosu na prethodne godine.

Slika 5-15 Pregled statističkih podataka od 2022 godine za diskriminatorno ponašanje

2022												
Broj zaprimljenih predmeta:		646								Broj otvorenih predmeta		1.564
Novih		551										
Postojećih		95										
Po spolu		Po stručnoj spremi		Po dobi		Po područjima		Po obliku diskriminacije		Po osnovi diskriminacije		
Muškarci	23,80%	NK	4,00%	18-24	5,50%	Grad Zagreb	48,50%	Izravna diskriminacija	98,20%	Spol	85,50%	
Žene	72,40%	PK	5,00%	25-34	24,10%	Zagrebačka županija	8,90%	Neizravna diskriminacija	0,20%	spolna orijentacija	5,80%	
Mješovita skupina muškaraca i žena zajedno	3,80%	KV	9,10%	34-44	31,80%	Splitsko - dalmatinske	6,20%	Ostalo	1,60%	rodni identitet i izražavanje	1,80%	
				45-54	19,70%	Istarske	6,50%			obiteljski status	2,90%	
				55-64	9,80%	Primorsko - goranske	8,00%			bračni status	1,10%	
				65 i više god.	9,10%	Osječko baranjska	3,10%			druge osnove prema ZSD	1,30%	
				VSS	29,00%					bez osnove	1,60%	
				MAGISTERIJ	3,40%							
DOKTORAT	2,70%											

Izvor: vlastita izrada prema Izvještaju pravobraniteljice za ravnopravnost spolova 2022. godine

<https://www.prs.hr/application/uploads/Izvj%C5%A1%20o%20radu%20PR%20u%202022%20cjelo.pdf>

Isto kao i proteklih godina, po spolu je najviše zastupljen ženski rod s 72,40 % prijavljenih/praćenih predmeta diskriminatornog ponašanja. Također, po stručnoj spremi i području, je najviše ponovno prijavljivano kod srednje stručne spreme s 39,10 % te grada Zagreba s 48,50 % predmeta. Po obliku diskriminacije i osnovi diskriminacije, s najvišim postocima su opet izravna diskriminacija s 98,20 % te spolna diskriminacija s 85,50 %. Po dobi, najviše pritužbi je bilo od strane osoba srednje dobi (33-44 godina) u postotku od 31,80 %.

U 2022. godini, 'Udruga mobbing' zaprimila je ukupno 1.196 poziva za pomoć ili savjetovanje. Od ukupnog broja pozivatelja, čak 816 osoba se javilo za savjetovanje za diskriminatorno ponašanje. Od toga, 356 slučajeva se zaključilo da ima osnovu za savjetovanje na temelju diskriminacij, dok su ostali predmeti bili neosnovani. U navedenim predmetima, radilo se o 49 pritužbi horizontalne diskriminacije, 2 predmeta obrnute diskriminacije te vertikalnoj diskriminaciji 305 predmeta pritužbi. Od ukupne brojke, žene čine 906 slučajeva te muškarci 290 slučajeva pritužbi. Od tog broja prijavitelji s VSS čine 69 predmeta, osoba s VŠS čine 292 predmeta, sa SSS 718 prijavitelja te 117 drugi anonimni prijavitelji. Pozivatelji su, u velikoj većini, bili srednjih godina, od 31-55 (68,7 % slučajeva), stariji od 55 godina (9,9 % slučajeva), od 18-30 godina (2,6 % slučajeva)

U Izvještaju o radu pučke pravobraniteljice Šimonović Einwalter za 2022. godinu, radilo se na 774 predmeta vezanih uz diskriminatorno ponašanje. Od ukupno 594 predmeta je na temelju pritužbi građana ili vlastite inicijative pravobraniteljice, 180 predmeta putem opće inicijative. Od 594 predmeta novozaprimljenih je bilo 376 predmeta, a 218 predmeta je preneseno iz prijašnje godine. Iako je novih predmeta manje nego prethodne godine, još uvijek se bilježi lagani porast naspram prijašnjih godina. U 2022., najviše predmeta se odnosilo na diskriminaciju na temelju rase i nacionalnog podrijetla (23,0 %) te na temelju osnove zdravstvenog stanja (9,0 %) i dobi (7,0 %). Što se tiče područja u kojem se bilježi diskriminacija, najviše se događa i dalje u području kategorije rada (33,0 %), pristupa dobrima i uslugama (9,0 %), medija, obrazovanja, socijalne skrbi i pravosuđa (5,0 %). Najviše pritužbi je bilo vezano uz pravne osobe (27,0 %) te se navodi da je pritužbi podnosilo više žena nego muškaraca.

Slika 5-16 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija za diskriminaciju po spolu 2022.godina

SPOL I VRSTA PRITUŽITELJA/ICE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Žena	141	49	11	372
Muškarac	126	60	13	132
Drugo (transrodna, nebinarna osoba i dr.)	-	-	-	-
Nepoznato	39	1	1	
Grupa	49	16	13	21
Vlastita inicijativa	21	4		26
UKUPNO	376	130	38	551

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravoraniteljice-za-2022-godinu/?wpdmdl=15489&refresh=664a07331ffb51716127539>

Slika 5-17 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija diskriminacije po području za 2022. godinu

PODRUČJE	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Članstvo u sindikatu, OCD-ovima, političkim strankama	2	-	-	10
Javno informiranje i mediji	21	1	-	68
Kulturno i umjetničko stvaralaštvo	1	2	-	1
Obrazovanje	19	21	23	15
Sport	5	-	-	8
Znanost	3	-	-	2
Pravosuđe	18	6	1	25
Uprava	15	1	-	70
Pristup dobrima i uslugama	35	40	4	20
Rad	94	19	-	80
Zapošljavanje	30	9	-	12
Mirovinsko osiguranje	12	4	-	4
Socijalna skrb	19	7	1	155
Zdravstveno osiguranje	10	-	-	45
Stanovanje	8	2	-	1
Zdravstvena zaštita	16	3	-	27
Pritužbe s višestrukim područjima	4	1	-	-
Diskriminacija - općenito	64	14	2	8
UKUPNO	376	130	31	551

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravoraniteljice-za-2022-godinu/?wpdmdl=15489&refresh=664a07331ffb51716127539>

Slika 5-18 Objedinjeni statistički podaci pravobraniteljskih institucija za diskriminaciju po osnovi 2022. godina

OSNOVA	PUČKI	ZA OSOBE S INVALIDITETOM	ZA DJECU	ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA
Bračni ili obiteljski status	10	-	5	22
Članstvo u sindikatu	6	-	-	1
Dob	27	-	1	-
Društveni položaj	9	-	1	-
Genetsko nasljeđe	-	-	-	-
Imovno stanje	9	-	-	-
Invaliditet	23	129	2	2
Jezik	1	-	-	-
Nacionalno podrijetlo	63	-	1	-
Obrazovanje	16	-	-	1
Političko ili drugo uvjerenje	17	-	2	3
Rasa, etnička pripadnost ili boja kože/nacionalno podrijetlo	23	-	4	-
Rodni identitet ili izražavanje	1	-	2	10
Socijalno podrijetlo	-	-	-	-
Spol	16	-	1	471
Spolna orijentacija	7	-	-	32
Vjera	5	-	7	-
Zdravstveno stanje	33	1	3	-
Višestruka diskriminacija	37	-	-	-
Nama osnove po ZSD-u	73	-	2	9
<b>UKUPNO</b>	<b>376</b>	<b>130</b>	<b>31</b>	<b>551</b>

Izvor: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravoraniteljice-za-2022-godinu/?wpdmdl=15489&refresh=664a07331ffb51716127539>



## 5.6. Analiza trenda diskriminatornog ponašanja

Kroz ovo poglavlje izvršena je analiza trenda diskriminatornog ponašanje za razdoblje 2018.-2022. godine te je pokušano pronaći obrazac iz navedenih podataka izvučenih iz Izvještaja pravobraniteljice Ljubičić.

Slika 5-19 Analiza trenda diskriminacije 2018-2022

	Godina	2018	2019	2020	2021	2022	Mini grafikon
Predmeti	Broj otvorenih predmeta	1.576	1.719	1.993	2.227	1.564	
	Broj zaprimljenih predmeta	522	577	570	710	646	
	Broj novih predmeta	458	503	515	610	551	
Spol	Muškarci	27,70%	24,50%	20,00%	24,10%	23,80%	
	Žene	71,40%	73,40%	76,30%	71,60%	72,40%	
	Mješovita skupina muškaraca i žena	0,90%	2,10%	3,70%	4,30%	3,80%	
Dob	18-24	6,20%	6,20%	4,90%	8,50%	5,50%	
	25-34	30,80%	34,70%	24,90%	19,50%	24,10%	
	34-44	36,20%	33,90%	23,10%	32,00%	31,80%	
	45-54	14,90%	15,80%	12,20%	10,50%	19,70%	
	55-64	8,70%	6,70%	3,70%	4,10%	9,80%	
	65 i više god.	3,20%	2,70%	2,90%	2,80%	9,10%	
	nepoznato	0%	0%	28,30%	22,60%	0%	
Stručna sprema	NK	1,20%	2,40%	0,50%	2,00%	4,00%	
	PK	6,20%	6,80%	4,70%	4,40%	5,00%	
	KV	11,50%	10,80%	10,90%	8,80%	9,10%	
	SSS	40,30%	44,00%	43,10%	49,10%	39,10%	
	VKS	4,10%	1,80%	2,20%	2,40%	2,70%	
	VŠS	8,40%	5,50%	3,70%	6,10%	5,00%	
	VSS	22,70%	23,50%	29,50%	24,40%	29,00%	
	Magisterij	3,40%	1,90%	3,00%	1,80%	3,40%	
	Doktorat	2,20%	3,30%	2,40%	1,00%	2,70%	
Oblik diskriminacije	Izravna diskriminacija	96,80%	96,80%	96,10%	96,90%	98,20%	
	Neizravna diskriminacija	1,50%	1,20%	0,00%	0,80%	0,20%	
	Ostalo	1,70%	2,00%	3,90%	2,30%	1,60%	
Osnova diskriminacije	Spol	83,20%	85,80%	83,50%	84,90%	85,50%	
	spolna orijentacija	8,70%	6,00%	3,70%	6,60%	5,80%	
	rodni identitet i izražavanje	2,40%	3,00%	3,90%	1,30%	1,80%	
	obiteljski status	0,70%	1,00%	3,10%	2,10%	2,90%	
	bračni status	0,20%	0,20%	0,20%	1,50%	1,10%	
	druge osnove prema ZSD	3,10%	2,00%	1,70%	1,30%	1,30%	
	bez osnove	1,70%	2,00%	3,90%	2,30%	1,60%	
Prijava po županijama	Grad Zagreb	49,10%	45,50%	43,90%	45,90%	48,50%	
	Splitsko - dalmatinske	10,30%	6,40%	8,00%	7,90%	6,20%	
	Istarske	6,10%	0,00%	6,20%	5,60%	6,50%	
	Osječko - baranjske	4,40%	6,20%	0,00%	4,80%	3,10%	
	Primorsko - goranske	3,70%	5,20%	5,20%	5,60%	8,00%	
	Zagrebačka županija	0,00%	7,90%	6,20%	7,90%	8,90%	

Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić od 2018-2022. godine

Čitajući navedenu tablicu, proizlazi da, najveći broj novozaprimljenih predmeta, povezanih uz diskriminaciju i diskriminatorno ponašanje je zaprimljeno 2021. godine, i to 610 novih predmeta. Što se u usporedbi s izvještajima pučke pravobraniteljice potvrđuje još jednom, može se pretpostaviti da su tome razlog bili COVID-19 i ograničenost kretanja. Iako je više puta navedeno da diskriminacije na temelju pandemije nema, diskriminacija se događala. Država i Zakon nisu bili pripremljeni na to. Stoga, zaprimljeni predmeti koji su spadali pod diskriminatorno ponašanje vezano uz pandemiju, razvrstavali su se prema skupinama ili osnovama koje se mogu dokazati, poput vjerskih ili zdravstvenih osnova.

U najvećem dijelu, žene i dalje prijavljuju diskriminaciju, no zanimljiv je podatak da tijekom 2020.-2021. godine desio se lagani porast pritužbi od strane muškaraca za 4,10 %. Navedeno može biti pokazatelj, da tijekom tih godina, u većem postotku se muški rod osjećao više diskriminiran. S obzirom na to da muškarci u glavnini manje pažnje obraćaju diskriminaciju ili zbog srama ne žele prijavljivati diskriminaciju, ovaj blagi porast se može smatrati pozitivnim iz strane da muškarci postaju sve više svjesniji da su diskriminirani.

Što se tiče dobi, najranjivijim skupinama su se pokazale osobe od 34-44 godina. Analizirajući diskriminaciju kroz godine, u svakoj godini se prikazuje da u najvećoj mjeri diskriminaciju upravo doživljava ova dobna skupina. Također, želi se spomenuti da tijekom trajanja pandemije u 2020. i 2021. godini se pojavljuje i skupina 'nepoznato' u kojima osobe nisu željele izjasniti se za svoju dob. Također, druga najosjetljivija skupina iza njih je dobna skupina od 25-34 godina. Može se zaključiti, da osobe od dobi 25-44 godina najviše podliježu diskriminatornom ponašanju, što za neke je početak radnog iskustva a za neke je već utabani radni odnos, smatra se interesantnim da dobne skupine iznad i ispod navedene, iako doživljavaju diskriminaciju, ona se doživljava u puno manjem postotku od navedene skupine. Uz navedeno, smatra se da bi bilo poželjno provesti dodatna istraživanja, odnosno iz kojeg razloga je navedena dobna skupina najosjetljivija na diskriminaciju.

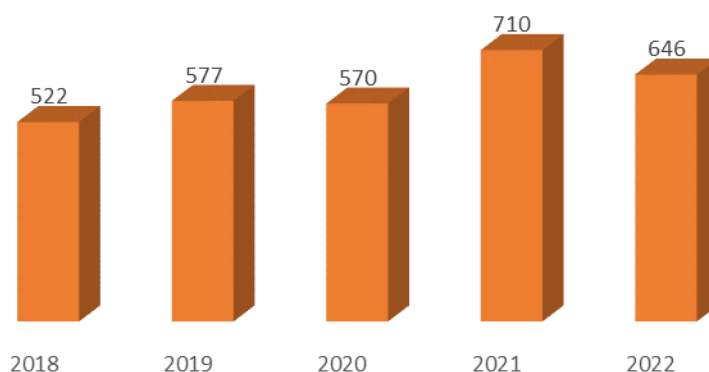
Prema stručnoj spremi, osobe sa SSS su skupina koja je najranjivija, to jest, koja najviše podliježe diskriminatornom ponašanju, odmah iza njih je skupina osoba s VSS spremom, te KV spremom. Po obliku diskriminacije, najviše se provodila izravna diskriminacija nad osobama i to najviše po spolnoj osnovi. Pregledom županija, grad Zagreb i dalje prednjači u svih pet godina po postotku prijavljenih predmeta za diskriminatorno ponašanje.

Zaključno na analizu, može se izvući da najveće oscilacije, po pitanju diskriminacije, se mogu iščitati tijekom 2020. i 2021. godine..

### 5.6.1. Analiza zaprimljenosti predmeta po godini

Analizirajući trend zaprimanja novih predmeta te inicijativa pravobraniteljice za implementaciju Zakona o ravnopravnosti spolova, iz navedenog grafikona se može vidjeti da je, 2021. godine, zapremljenost predmeta iznosila 710, naspram prijašnjih godina i godine kasnije. Pretpostavlja se da se navedeno dogodilo zato što su se pandemijske mjere smanjile te što su se zaposlenici vraćali u normalne radne odnose (to jest, prestao je rad od kuće) te se nastavilo diskriminatorno ponašanje zaposlenika u radnom okruženju.

*Slika 5-20 Grafički prikaz diskriminacije po zaprimljenim predmetima*



*Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić 2018-2022g.*

Pema Kožljan, 2020., koja povezuje zaraznu bolest poput COVID-19 sa stigmom, u ovom slučaju se može i povezati s diskriminacijom a to će se prikazati dalje u radu. Razlozi iz kojih se povezuje s diskriminacijom su:

- Zaražena osoba se smatra odgovornom ili krivom za dobivanje bolesti
- Smrtni ishod ili degenerativne promjene
- Zaraznost i štetnost za druge
- Fizičko očitavanje bolesti.

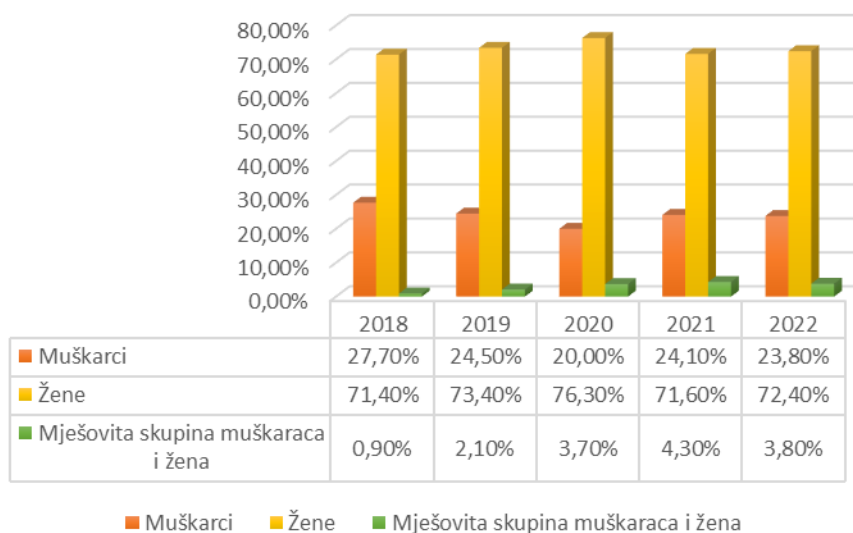
On zadovoljava kriterije diskriminacije jer je podijelio društvo na „nas“ (zdrave osobe) i na „njih“ zaražene osobe, što je temeljna karakteristika diskriminacijskog ponašanja izdvajanja grupe ljudi i iskazivanja netrpeljivosti prema njima iz navedenih razloga. Naravno, u ovom posebnom slučaju, zbog neznanja i nove bolesti, prevladala je panika. Iako se ne osporava da je diskriminacija izvršena nad grupom ljudi, ne osporava se ni činjenica da su ljudi u strahu nevjerojatno podložni vanjskim poticajima. Što se iz navedenog može i razumjeti iz teksta „Stigma povezana s bolesti se diljem svijeta izražava na različite načine, a može biti suptilna poput izbjegavanja i odbacivanja,

ali i vrlo dramatična poput fizičkog nasilja. Osim toga, može se očitovati kroz onemogućavanje/otežavanje pristupa zdravstvenim uslugama, obrazovanju, zapošljavanju ili stanovanju. Navedeno za posljedicu može imati negativan utjecaj na samu egzistenciju i društvenu koheziju, ali i narušeno mentalno zdravlje stigmatiziranih pojedinaca, grupa i zajednica u kojima žive. Iako smo toga ponekad svjesni, *skloni smo stigmatizirajućem ponašanju prema zaraženim osobama i njihovom odbacivanju zbog toga što želimo učiniti da se mi osjećamo sigurnije.*“ (Kožljan, 2020)

### 5.6.2. Analiza diskriminatornog ponašanja prema spolu

U razdoblju od 2018.-2022. godine, analiziralo se koji spol podliježe diskriminatornom ponašanju u najvećem postotku. Grafikon prikazuje da u najvećem dijelu diskriminatorno ponašanje se provodi nad ženama, no također treba uzeti i u obzir da to i označava da u najvećem dijelu su žene te koje prijavljuju diskriminaciju. Iz druge perspektive to može značiti da muškarci ili ne prijavljuju diskriminaciju koja se vrši nad njima ili se diskriminacija koja se vrši nad njima zaista jest u puno manjem postotku.

Slika 5-21 Grafički prikaz po diskriminaciji spola



Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić 2018-2022.godine

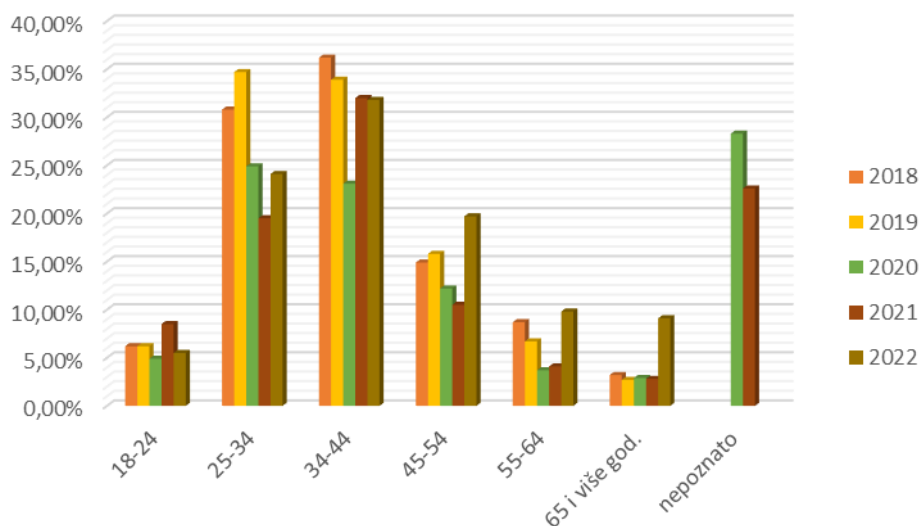
U ovom dijelu rada željelo se naglasiti i iz prijašnjega dijela pitanje da li se možda pretjeralo s traženjem ravnopravnosti žena. Problematika na koju se naišlo kroz ovaj rad je zapravo da ne postoje točni podaci u kojoj mjeri se diskriminira muškarce, a vjeruje se da ih se diskriminira puno više nego što je percepcija društva. Spolna diskriminacija ne bi smjela biti rezervirana samo za

žene, već bi se trebala provoditi podjednako za sve osobe. Štoviše, u velikom broju slučajeva kada muškarac i prijavi diskriminaciju, često povuče prijavu zato što se društvo ismijava i umanjuje važnost izvršene diskriminacije nad muškarcem.

### 5.6.3. Analiza diskriminatornog ponašanja prema dobi

Grafikon prikazuje dobnu strukturu te u kojem dobnom rasponu su osobe najviše podložne diskriminatornom ponašanju od strane poznate ili nepoznate osobe unutar organizacije ili povezanih ogranaka, kooperanata organizacije. Iz navedenog grafikona se vidi da najranjivija dobna skupina su osobe u dobi od 34-44 godine, s obzirom na to da oni u najvećem broju podliježu diskriminaciji. Odmah iza njih je dobna skupina osoba od 25-34 godine.

Slika 5-22 Grafički prikaz diskriminacije po dobi

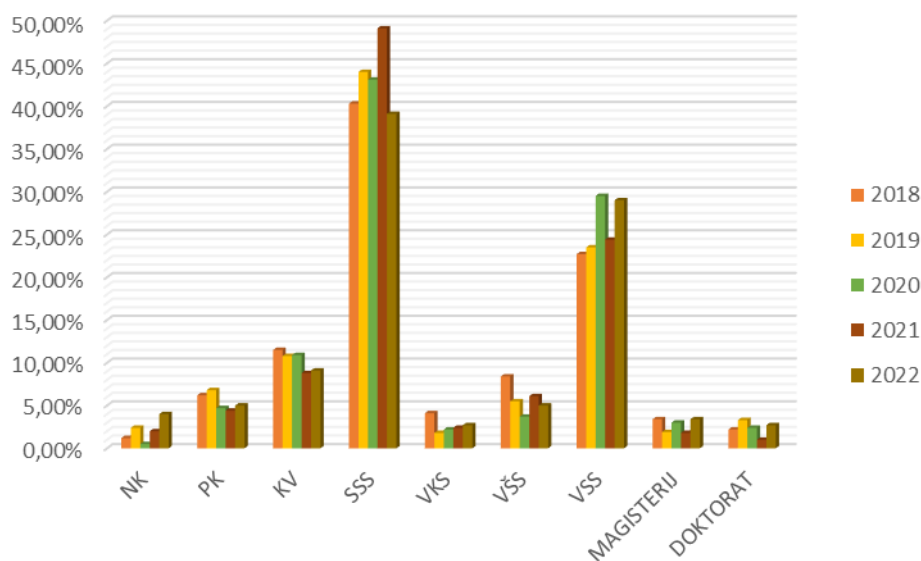


Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić, 2018-2022 godina

### 5.6.4. Analiza diskriminatornog ponašanja prema stručnoj spremi

Kod stručne spreme se može očitati da osobe sa srednjom stručnom spremom su najviše na udaru diskriminacije, gdje se opet 'vrhunac' diskriminacije može očitati u 2021. godini koja je povezana s pandemijom. Također, drugi po redu su osobe s visokom stručnom spremom kojima se 'vrhunac' očitava također u pandemijsko vrijeme 2020. godine s padom u 2021. godini i ponovnim rastom u 2022. godini.

Slika 5-23 Grafički prikaz diskriminacije po stručnoj spremi

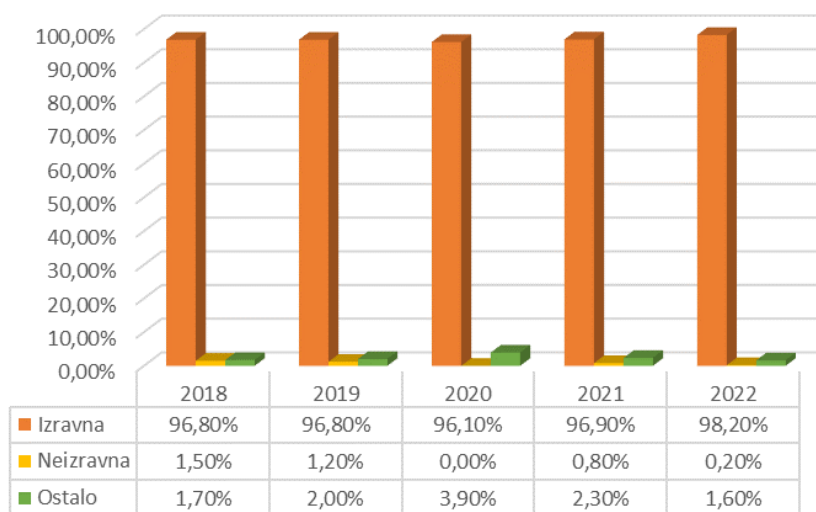


Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić, 2018-2022 g.

### 5.6.5. Analiza po obliku diskriminacije

Po obliku diskriminacije, u svim promatranim godinama, se očitava najviše izravna diskriminacija – „diskriminacija pri kojoj se prema jednoj osobi postupa na manje povoljan način zbog njezinog spola, roda, dobi, državljanstva, rase, nacionalnosti, vjere ili uvjerenja, zdravlja, invaliditeta, seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, nego što se postupalo, nego što se postupa ili bi se postupalo prema drugoj osobi u jednakoj situaciji.“ (Europski institut za rodnu ravnopravnost - EIGE)

Slika 5-24 Grafički prikaz po obliku diskriminacije

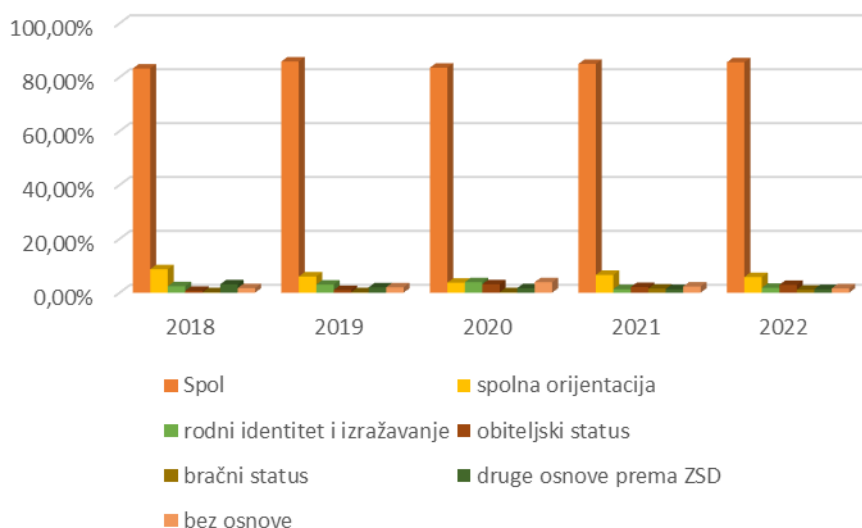


Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić, 2018-2022g.

### 5.6.6. Analiza po osnovi diskriminacije

Grafikon prikazuje da, u svim navedenim godinama se događa ista situacija, gdje se osobe diskriminira na temelju njihovog spola, što pokazuje da i nakon 5 godina, situacija, što se tiče rodne ravnopravnosti, je nepovoljna za bilo koji od rodova.

Slika 5-25 Graf prikaza diskriminacije po osnovi diskriminacije



Izvor: vlastita izrada prema izvještajima pravobraniteljice Ljubičić, 2018-2022g.

„Zakonom o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009.g., zabranjuje se diskriminacija po raznim osnovama, a između ostalog po spolnoj orijentaciji i rodnom identitetu. Navedeni zakon, je opći zakon ( lex generalis) u borbi protiv diskriminacije.“

„Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08) regulira zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova i definira zaštitu od diskriminacije. U članku 5.stavku 3. navedenog zakona izričito je zabranjena diskriminacija na temelju spolne orijentacije. Također u IV poglavlju koje se odnosi na Diskriminaciju na područjima zapošljavanja i rada je propisano da se zabranjuje diskriminacija prilikom zapošljavanja kod rada bilo u privatnom ili javnom sektoru uključujući tijela državne uprave.“

## **6. Primjeri pritužbe temeljem diskriminacije**

U ovom poglavlju bit će predstavljene različite predmete pritužbi u kojima je pravobraniteljica za ravnopravnost spolova aktivno sudjelovala. Ovi primjeri obuhvaćaju slučajeve koji su već završeni kao i one za koje sudski postupci još uvijek traju.

### **6.1. Primjer pritužbe za seksualno uznemiravanje**

„U predmetu PRS-01-02/20-14, policijska uprava dostavila je Pravobraniteljici prijavu o neprimjerenom i spolom uvjetovanom ponašanju pomoćnika načelnika za policiju jedne PP prema jednoj policijskoj službenici iz druge PP. Naime, u prijavi se navodilo kako se pomoćnik načelnika za policiju neprimjerenom odnosio prema policijskoj službenici, na način da je od nje tražio da mu pokaže tetovaže te je ponižavao temeljem njenog spola, omalovažavajući njezino obrazovanje i slično. Pravobraniteljica je temeljem dostavljenih informacija nadležnoj PU odmah uputila upozorenje da opisano ponašanje pomoćnika načelnika za policiju prema policijskoj službenici predstavlja spolno uznemiravanje uvjetovano spolom iz čl.8. Zakona o ravnopravnosti spolova te je izdala preporuku da se počinitelj adekvatno kazni. PU je postupila sukladno preporuci Pravobraniteljice dostavivši dokaze o pokrenutom disciplinskom postupku protiv počinitelja spolne diskriminacije.“ (Ljubičić, Izvještaj o radu, 2020. str. 59)

Navedene pritužbe su se koristile kako bi se dobio jasniji uvid u mentalnu sliku koja se odvija u Republici Hrvatskoj. Prva pritužba jasno prikazuje odnos nadređene osobe prema podređenoj te provodi vertikalnu diskriminaciju na temelju spola. Smatra se žalosnim da, iako su žene zaslužile svoje položaje, ih se omalovažava ili traži od njih pokazivanje tijela. Ni jedna osoba nije zaslužila, bila ona ženska ili muška, da ih se omalovažava na temelju njihovog spola, obrazovanja ili da se od njih traže seksualne radnje. Mentalitet u RH i dalje ostaje na razini da, ako se nešto zbilja ne dogodi osobi, koja trpi diskriminaciju, da je sve to 'šala', da se takvo ponašanje mora trpjeti i šutjeti, ako osobe žele zadržati posao.

Iako se smatra da su druge osobe u okolini osjetile dašak zraka kada je pritužiteljica tužila nadređenog, također se vjeruje da je bilo i dovoljno zlokobnih komentara i primjedbi.



## 6.2. Primjer pritužbe – favoriziranje počinitelja

„U predmetu PRS-01-01/19-13, Pravobraniteljica je zaprimila pritužbu ženske osobe, zaposlene u sindikalnoj strukturi zdravstvenog sustava, koja se požalila kako ravnatelj Doma zdravlja ne želi uručiti otkaz djelatniku koji je u kaznenom postupku pravomoćno osuđen za djela protiv spolnih sloboda, a koja je počinio za vrijeme rada i to na štetu svoje kolegice. U očitovanju Pravobraniteljici, ravnatelj je svoju odluku o odustanku od uručjenja otkaza obrazlagao pozivajući se na pravnu službu Doma zdravlja, koji su mu ukazali kako, u konkretnom slučaju, nema osnove za izvanredni otkaz ugovora o radu obzirom da je prošlo više od 4 godine od počinjenja kaznenih djela, a da u međuvremenu nisu zaprimljene nove prijave glede nasilničkog ponašanja počinitelja, kao i da se u samoj presudi nigdje ne navodi da je potrebno istome uručiti otkaz, te da je kazna od 10 mjeseci zatvora preinačena u rad za opće dobro.“ „Vezano uz isto, Pravobraniteljica je upozorila ravnatelja na st.9.čl.134. Zakona o radu, u kojem se navodi da ponašanje radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te preporučila da se istome uruči otkaz ugovora o radu. Pravobraniteljica je od ravnatelja Doma zdravlja zaprimila povratnu obavijest u kojoj se navodi kako su već obrazložili svoje stajalište vezano uz činjenicu da se počinitelju neće uručiti otkaz. S obzirom da je zbog navedenog stava ravnatelja pritužiteljica tužila i počinitelja i Dom zdravlja, Pravobraniteljica se umiješala u sudski postupak na njenoj strani (u postupku protiv Doma zdravlja). Postupak je još u tijeku.“ (Ljubičić, 2020. str. 61)

Kod druge pritužbe, jasno se vidi favoriziranje i štićenje druge osobe od strane nadređene osobe. Svaka nadređena osoba bi trebala težiti zdravoj i ugodnoj organizacijskoj okolini, u kojoj se njeni zaposlenici osjećaju sigurno doći na svoje radno mjesto, a ne da dolaze s 'grčem' na posao.

Iz takvih razloga, osobe koje ne vide daljnji tijek razvoja, daju otkaz na radnom mjestu te traže novi posao u kojem će se osjećati sigurnima i u kojima će komunikacija s nadređenima biti poštena.

### 6.3. Primjer rodno osjetljivih jezičnih standarda

„Pravobraniteljica je postupala po pritužbi (PRS-02-06/22-01) na nepoštivanje rodno osjetljivih jezičnih standarda u službenim dokumentima Sigurnosno–obavještajne agencije, u kojima se nazivi radnih mjesta, zvanja i zanimanja navode isključivo u muškom rodu, neovisno o spolu osobe na koju se kvalifikacija odnosi. Pravobraniteljica je Agenciji uputila preporuku da svoje postupanje uskladi s čl.14.st.5. ZRS-a, prema kojem sve ustanove u službenim dokumentima moraju koristiti jezične standarde navodeći strukovne kvalifikacije, zvanja i zanimanja u ženskom, odnosno muškom rodu, ovisno o spolu primatelja/primateljice dokumenta. Agencija je uvažila preporuku Pravobraniteljice na način da je pristupila promjeni jezičnih standarda u računalnoj aplikaciji koja se koristi u svrhu izdavanja dokumenata, uz napomenu da se radi o nadogradnji informatičkog sustava, za što će biti potrebno određeno vrijeme.“ (Ljubičić, 2022. str. 124)

Smatra se žalosnim da, određene službe još uvijek nisu uvele nazive radnih mjesta sukladno rodovima, da ne koriste jezične standarde pravilno navodeći kvalifikacije zavisno o spolu. Ova pritužba je primjer sporosti i neažurnosti, ne samo pojedinih službi, već i samog sudstva. U Hrvatskoj, a poznato je već i u stranim zemljama, da svaki spor i tražene promjene se provode po nekoliko godina.

Zaključno, kroz sva podpoglavlja, može se uvidjeti da u Hrvatskoj i dalje vlada mentalitet 'šuti-trpi'. Iako se kroz godine radi na tome da se situacija primijeni, teško je promijeniti nešto što je duboko ukorijenjeno. Zastarjelost sustava i dalje postoji te se i dalje pravobraniteljice bore da se sustav modernizira, no to je duga bitka koju će morati voditi još godinama.

## 7. Zaključak

Ovim radom žele se ispitati razmjeri diskriminacije nad državljanima Hrvatske u proteklih pet godina, kao i utjecaj pandemije na diskriminacijsko ponašanje. Također, istraživano je koji rod najviše podliježe diskriminaciji.

Došlo se do zaključka da, kroz istraživane godine, diskriminatorno ponašanje je konstantno u rastu, to jest, da građani sve više dojavljaju diskriminaciju, što u jednu ruku je pozitivno, no u drugu ruku, kada se uzme u obzir broj predmeta koji su prijavljeni, a nisu obrađeni jer građani nisu dovoljno educirani o tome, što je diskriminacija i mobing je žalostan. Iako mnoge pravobraniteljske institucije rade na edukativnim programima i situacija se poboljšava, no to poboljšanje ide puževim putem. Može se spominjati kako je potrebno još edukacije što građana to i organizacija, i zaista jest potrebno, no situacija neće ići na bolje, ako ljudi te organizacije ne usvoje i osvijeste što jest diskriminacija.

Najviše se zaprimalo predmeta kroz pandemijsko vrijeme, to jest, ljudi su se najviše osjećali diskriminiranim kroz pandemiju. Što i jest istina, uzimajući u obzir da sam i sama živjela pod pandemijskim uvjetima, diskriminacija koju je nemoguće klasificirati kroz osnove za diskriminaciju su postojale. Sama poanta da se ljude, koji su se odbijali cijepiti ili su odbijali nositi maske, tretiralo kao da imaju 'kugu' je bio evidentan. Pitanje dolaska na posao, gdje su poslodavci ako je osoba dolazila na posao, a da nije upozorila da je netko od sustanara bolestan ponašali se prema tim zaposlenicima kao da su najgroznija bića na svijetu. I mnogi drugi primjeri pokazali su samo koliko je ljudstvo sposobno diskriminirati osobe na temelju bilo čega. No, iako je sve navedeno istinito, postoji i druga strana novčića. Strah od nepoznatog, gubitka poslovanja, u najgorem slučaju gubitak samog života, i stavljanje vlastite egzistencije u nepoznatu i nemoguću situaciju izvuklo je iz ljudi ono najgore, ali i najbolje. Sa stajališta organizacija, pandemija je bilo neočekivano čudovište kojem nisu bili pripravnici te koliko god da su se kasnije pripremili i držali mjera, neke od organizacija su jednostavno bile 'progutane' od strane pandemije i nemogućnosti zarađivanja za život. Sama činjenica da su ljudima bila oduzeta prva kretanja, čak i odabira za cijepljenje ili ne, su nevjerovatne činjenice. Sve se svelo na kraju na 'njih' i 'nas'. Na cijepljene i ne cijepljene. U svakom slučaju, po pitanju pandemije, na gubitku su bile i organizacija, ali i stanovništvo kao cjelokupno.

Dalje kroz rad se istraživalo da li žene više podliježu mobingu ili diskriminaciji nego muškarci, što se i potvrdilo da je ispravno. Dokazano je da se u ogromnoj veličini razlikuje mobing između žena i muškaraca. Žene i dalje prednjače u statistikama po pitanju viktimizacije, ali i po pitanju ugnjetavača, to jest, mobera. Kroz rad se istražilo da, u golemoj većini slučajeva, kod mobinga, žena je ženi najgori neprijatelj te da u značajno manjoj količini muškarci, to jest, muškarci na rukovodnim mjestima su krivci za mobing nad ženama. Svaka vrsta mobinga je zastrašujuća i glasno odjekuje u društvu, no u najgorim slučajevima spominje se seksualni mobing koji je izuzetno degradirajući, psihološki i mentalno obilježavajući za bio koji rod.

Smatram da je značajno spomenut također, mušku diskriminaciju koja u većini prigoda i dalje ostaje neprepoznata te se s obje strane roda smatra *'smiješnim'*. Znači, muška populacija, iako u manjoj mjeri, također je segregirana -što od strane vlastitog roda tako i od strane ženskog. Zbog povijesnih kulturoloških načina na koje se promatralo muškarce kroz stoljeća kao *'alfa mužjake'* - oni koji su jači, dominantniji rod, agresivniji i rod koji je zadužen za privređivanje, i dan danas se mrko gleda na muškarce koji su *'slabiji'* te ih se čoporativno degradira i izolira. Kako su u prošlosti postojala ženska zaduženja i muška zaduženja, tako i danas postoje ženski i muški poslovi te, kada se, primjerice, muškarac odluči raditi kao babinja koji iz povijesnih dana nije bio muški posao, već ženski, neizbježno je da će se muškarac susresti s opozicijom i pogrđivanjem. Ponovno se ponavlja da, dokle god se društvo ne osvijesti i ne izjednači rodna diskriminacija, i dalje će se događati neugodne situacije u kojoj će jedna strana ostati oštećena.

Sveučilište  
Sjever



IZJAVA O AUTORSTVU

Završni/diplomski/specijalistički rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, Danica Dvokar (ime i prezime) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica završnog/diplomskog/specijalističkog (obrisati nepotrebno) rada pod naslovom Mobing na radnom mjestu (upisati naslov) te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:  
(upisati ime i prezime)

Dvokar  
(vlastoručni potpis)

Sukladno članku 58., 59. i 61. Zakona o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti završne/diplomske/specijalističke radove sveučilišta su dužna objaviti u roku od 30 dana od dana obrane na nacionalnom repozitoriju odnosno repozitoriju visokog učilišta.

Sukladno članku 111. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima student se ne može protiviti da se njegov završni rad stvoren na bilo kojem studiju na visokom učilištu učini dostupnim javnosti na odgovarajućoj javnoj mrežnoj bazi sveučilišne knjižnice, knjižnice sastavnice sveučilišta, knjižnice veleučilišta ili visoke škole i/ili na javnoj mrežnoj bazi završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice, sukladno zakonu kojim se uređuje umjetnička djelatnost i visoko obrazovanje.

## 8. Literatura

- [1] Anonimno, Udruga Mobbing, (2018), *Zlostavljanje na radnom mjestu*, <https://mobbing.hr/mobbing-zlostavljanje-na-radnom-mjestu> , pristupljeno (19.05.2024)
- [2] Anonimno, Udruga Mobbing (2018-2022), *Godišnji izvještaji*, <https://mobbing.hr/godisnja-izvjesca-udruge/> , pristupljeno (19.05.2024.)
- [3] Berheide, C.W., 2016. *Women still 'stuck' in low-level jobs. Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government*, 3(1), pp.1-4. [https://www.researchgate.net/publication/270890957\\_The\\_Sticky\\_Floor](https://www.researchgate.net/publication/270890957_The_Sticky_Floor) pristupljeno (19.05.2024.)
- [4] Benatar D. (2012) - *The Second Sexism: Discrimination Against Men and Boys*, Wiley-Blackwell, (ISBN: 978-0470674512). 304pp. Noor Sanauddin (University of Glasgow), pristupljeno (19.05.2024.)
- [5] Divincová, A., & Siváková, B. (2014). *Mobbing at workplace and its impact on employee performance. Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2). [http://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014\\_2\\_02.pdf](http://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2014/2014_2_02.pdf) pristupljeno (28.05.2024.)
- [6] Fric K. i Galli da Bino C. - Eurofound (2018), *Discrimination against men at work: Experiences in five countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://eurofound.link/ef18046> pristupljeno (28.05.2024)
- [7] Kuliš, K. (2017). *'Mobing na radnom mjestu'*, Diplomski rad, Sveučilište Sjever, <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:106702>, pristupljeno: (02.11.2021.)
- [8] Kožljan P., 2020., *Stigmatizacija i diskriminacija kao društvene posljedice koronavirusa*, Unicef publikacija, <https://dpp.hr/stigmatizacija-i-diskriminacija-kao-drustvene-posljedice-koronavirusa/>, pristupljeno (28.05.2024)
- [9] Leymann Heinz (1990), *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces,* " *Violence and Victims* 5 [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf) , pristupljeno (28.05.2024)
- [10] Ljubičić V., dipl. iur (2018) *Izješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2018*, [https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e\\_o\\_radu\\_Pravobraniteljice%20za%202018%20godinu.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_Pravobraniteljice%20za%202018%20godinu.pdf) pristupljeno (03.06.2024)
- [11] Ljubičić V., dipl. iur (2019), *Izješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2019*, [https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE\\_O\\_RADU\\_ZA\\_2019\\_Pravobra.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJE%C5%A0%C4%86A/IZVJESCE_O_RADU_ZA_2019_Pravobra.pdf) pristupljeno (03.06.2024)
- [12] Ljubičić V., dipl. iur (2020), *Izješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2020* [https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJESCE\\_O\\_RADU\\_2020\\_Pravobranit.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/IZVJESCE_O_RADU_2020_Pravobranit.pdf) pristupljeno (03.06.2024)

- [13] Ljubičić V., dipl. iur (2021), Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021, [https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje\\_izvje%C5%A1%C4%87e\\_2021\\_FINAL.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/Godi%C5%A1nje_izvje%C5%A1%C4%87e_2021_FINAL.pdf), pristupljeno (03.06.2024)
- [14] Ljubičić V., dipl. iur (2022), *Izvješće o radu pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2022*, [https://www.prs.hr/application/uploads/Izvje%C5%A1%C4%87e\\_o\\_radu\\_PRS\\_u\\_2022\\_cjelo.pdf](https://www.prs.hr/application/uploads/Izvje%C5%A1%C4%87e_o_radu_PRS_u_2022_cjelo.pdf), pristupljeno (03.06.2024)
- [15] Nedović, M., Ivanković, D., i Mišćević, D. (2015). 'Stakleni strop – položaj žena u sustavu znanosti', *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 5(1), str. 91-98. Preuzeto s: <https://hrcak.srce.hr/144515> Datum pristupa: (05.11.2021.)
- [16] Namie G and R., PhD (2018), *Workplace Bullying Institute Risk Factors for Becoming a Target of Workplace Bullying and Mobbing*, In Maureen Duffy & David C. Yamada (Eds.) *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*. Santa Barbara, CA: Praeger Press, [https://www.researchgate.net/profile/GaryNamie/publication/324758882\\_Risk\\_Factors\\_for\\_Becoming\\_a\\_Target\\_of\\_Workplace\\_Bullying\\_and\\_Mobbing/links/5ae0c3b7aca272fdaf8d8511/Risk-Factors-for-Becoming-a-Target-of-Workplace-Bullying-and-Mobbing.pdf](https://www.researchgate.net/profile/GaryNamie/publication/324758882_Risk_Factors_for_Becoming_a_Target_of_Workplace_Bullying_and_Mobbing/links/5ae0c3b7aca272fdaf8d8511/Risk-Factors-for-Becoming-a-Target-of-Workplace-Bullying-and-Mobbing.pdf) Datum pristupa: (05.11.2021.)
- [17] Pražetina Kaleb R. (2012) – *Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga*, Polic. Sigur. (Zagreb), god. 21. (2012), broj 4. Datum pristupa: (05.11.2021.)
- [18] Radovančević Lj. i Apostolovski J., *Udruga mobbing (2010) – Rezultati ankete*, Zagreb <https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2010/09/anketa.pdf> (pristupljeno 05.11.2021.)
- [19] Rogić-Hadžalić D. i sur., (2021), *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2021* -Objavljuje i tiska Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, Zagreb, Ilica 3, p. p. 80 <https://www.dzs.hr/> pristupljeno (03.06.2024)
- [20] Sobczak A., 2018, Adam Mickiewicz University (Poland) *The Queen Bee Syndrome. The paradox of women discrimination on the labour market*, vol.9, no. 1. [http://gender-power.amu.edu.pl/JGP\\_Vol\\_9\\_No\\_1.pdf#page=51](http://gender-power.amu.edu.pl/JGP_Vol_9_No_1.pdf#page=51) Datum pristupa: (05.11.2021.)
- [21] Šimonović Einwalter T., Ured pučke pravobraniteljice, Izvještaji o radu pučke pravobraniteljice, <https://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-puckog-pravobranitelja/>, pristupljeno (03.06.2024)

## Popis slika

SLIKA 4-1 IPSOS ANALIZA 32 ZEMLJE NA IZJAVU: „OTIŠLI SMO TOLIKO DALEKO U PROMICANJU RAVNOPRAVNOSTI ŽENA DA DISKRIMINIRAMO MUŠKARCE“	16
SLIKA 5-1 GRAFIKON PRITUŽBI PO PRS, 2015-2022	17
SLIKA 5-2 PREGLED STATISTIČKIH PODATAKA OD 2018 GODINE ZA DISKRIMINACIJU	19
SLIKA 5-3 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PO SPOLU OD STRANE PRAVOBRANITELJICA IZ SVIH PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA	21
SLIKA 5-4 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PO OSNOVI DISKRIMINACIJE, OD STRANE SVIH PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA	21
SLIKA 5-5 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PO PODRUČJU DISKRIMINACIJE, OD STRANE SVIH PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA	22
SLIKA 5-6 PREGLED STATISTIČKIH PODATAKA DISKRIMINATORNOG PONAŠANJA ZA 2019 GODINE	23
SLIKA 5-7 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PO SPOLU I OSNOVI DISKRIMINACIJE, OD STRANE PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA ZA 2019.GODINU	24
SLIKA 5-8 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PO PRITUŽNIM TIJELIMA I PODRUČJIMA DISKRIMINACIJE ZA 2019. GODINU.	26
SLIKA 5-9 PREGLED STATISTIKE PREDMETA DISKRIMINATORNOG PONAŠANJA ZA 2020 GODINE	27
SLIKA 5-10 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA ZA 2020	29
SLIKA 5-11 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA PO OSNOVI DISKRIMINACIJE ZA 2020 GODINU	29
SLIKA 5-12 PREGLED STATISTIČKIH PODATAKA OD 2021 GODINE ZA DISKRIMINACIJSKO PONAŠANJE	31
SLIKA 5-13 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA TEMELJEM SPOLA I PODRUČJA ZA 2021	33
SLIKA 5-14 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA TEMELJEM OSNOVE DISKRIMINACIJE ZA 2021.	33
SLIKA 5-15 PREGLED STATISTIČKIH PODATAKA OD 2022 GODINE ZA DISKRIMINATORNO PONAŠANJE	36
SLIKA 5-16 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA ZA DISKRIMINACIJU PO SPOLU 2022.GODINA	38
SLIKA 5-17 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA DISKRIMINACIJE PO PODRUČJU ZA 2022. GODINU	38
SLIKA 5-18 OBJEDINJENI STATISTIČKI PODACI PRAVOBRANITELJSKIH INSTITUCIJA ZA DISKRIMINACIJU PO OSNOVI 2022. GODINA	39



SLIKA 5-19 ANALIZA TRENDI DISKRIMINACIJE 2018-2022	40
SLIKA 5-20 GRAFIČKI PRIKAZ DISKRIMINACIJE PO ZAPRIMLJENIM PREDMETIMA	42
SLIKA 5-21 GRAFIČKI PRIKAZ PO DISKRIMINACIJI SPOLA	43
SLIKA 5-22 GRAFIČKI PRIKAZ DISKRIMINACIJE PO DOBI	44
SLIKA 5-23 GRAFIČKI PRIKAZ DISKRIMINACIJE PO STRUČNOJ SPREMI	45
SLIKA 5-24 GRAFIČKI PRIKAZ PO OBLIKU DISKRIMINACIJE	45
SLIKA 5-25 GRAF PRIKAZA DISKRIMINACIJE PO OSNOVI DISKRIMINACIJE	46